Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale,, n. 304 del 30 dicembre 1996 - Serie generale

Spedizione in abbonamento postale (50%) - Roma

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA **Roma - Lunedì, 30 dicembre 1996** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00100 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00100 ROMA - CENTRALINO 85081

N. 235

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 12 settembre 1996.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'apposita area di contrattazione per la dirigenza medica e veterinaria e relative specifiche tipologie professionali del Servizio sanitario nazionale, di cui all'art. 12 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593 — relativo al periodo dal 1° gennaio 1994 al 31 dicembre 1997 per gli aspetti normativi e dal 1° gennaio 1994 al 31 dicembre 1995, per gli aspetti economici — concordato il 22 luglio tra l'ARAN e le organizzazioni sindacali del personale medico e veterinario ANAAO-ASSOMED, ANPO, CISL/Medici, FED.FP./Medici - UIL/Medici - FIALS/Medici - CUMI AMFUP, Federazione sindacale medici dirigenti FE.S.ME.D. (ACOI-ANMCO-AOGOI-SUMI-SEDI-Fe.ME.PA. - ANMDO-SNAMI), SIMET, SIVEMP, SNR e UMSPED (AAROI-AIPAC)-CIDA.

Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'apposita area di contrattazione per la dirigenza medica e veterinaria e relative specifiche tipologie professionali del Servizio sanitario nazionale, per gli aspetti normativi relativamente al quadriennio 1994-1997 e per il biennio economico 1994-1995.

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 12 settembre 1996.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non medico con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale del Servizio sanitario nazionale, di cui all'art. 11 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593 — relativo al periodo dal 1° gennaio 1994 al 31 dicembre 1997 per gli aspetti normativi e dal 1° gennaio 1994 al 31 dicembre 1995, per gli aspetti economici — concordato il 17 luglio 1996 tra l'ARAN e le conferearazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CIDA, CISAL, CISNAL, CONFEDIR, CONFSAL, RdB/CUB, USPPI e UNIONQUADRI e le organizzazioni sindacali di categoria AUPI, SNABI, SINAFO, USINCI/SICUS, CIDA/SIDIRSS, CISL FISOS/Dirigenti e Federazione nazionale FP CGIL/Dirigenza e UIL/Sanità dirigenza.

Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non medico con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale del Servizio sanitario nazionale, per gli aspetti normativi relativamente al quadriennio 1994-1997 e per il biennio economico 1994-1995.

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 8 novembre 1996.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'apposita area di contrattazione per la dirigenza medica e veterinaria e relative specifiche tipologie professionali del Servizio sanitario nazionale, di cui all'art. 12 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593 — relativo al biennio economico 1996-1997 — concordato il 22 luglio 1996 tra l'ARAN le organizzazioni sindacali del personale medico e veterinario ANAAO-ASSOMED, ANPO, CISL/Medici, FED.FP./Medici - UIL/Medici - FIALS/Medici - CUMI AMFUP, Federazione sindacale medici dirigenti FE.S.ME.D. (ACOI-ANMCO-AOGOI-SUMI-SEDI-Fe.ME.PA. - ANMDO-SNAMI), SIMET, SIVEMP, SNR e UMSPED (AAROI-AIPAC)-CIDA.

Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'apposita area di contrattazione per la dirigenza medica e veterinaria e relative specifiche tipologie professionali del Servizio sanitario nazionale, per il biennio economico 1996-1997.

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 9 novembre 1996.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non medico con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale del Servizio sanitario nazionale, di cui all'art. 11 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593 — relativo al biennio economico 1996-1997 — concordato il 31 luglio 1996 tra l'ARAN e le confererazioni sindacali CGIL, CISL UIL, CIDA, CONFEDIR, CONFSAL, USPPI e UNIONQUADRI e le organizzazioni sindacali di categoria AUPI, SNABI, SINAFO, USINCI/SICUS, CIDA/SIDIRSS, CISL FISOS/Dirigenti e Federazione nazionale FP CGIL/Dirigenza e UIL/Sanità dirigenza.

Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non medico con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale del Servizio sanitario nazionale. per il biennio economico 1996-1997.

SOMMARIO

DECRETI, DELIBERE E ORDINANZE MINISTERIALI

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI, 12 settembre 1996.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'apposita area di contrattazione per la dirigenza medica e veterinaria e relative specifiche tipologie professionali del Servizio sanitario nazionale, di cui all'art. 12 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593 — relativo al periodo dal 1° gennaio 1994 al 31 dicembre 1997 per gli aspetti normativi e dal 1° gennaio 1994 al 31 dicembre 1995, per gli aspetti economici — concordato il 22 luglio tra l'ARAN e le organizzazioni sindacali del personale medico e veterinario ANAAO-ASSOMED, ANPO, CISL/Medici, FED.FP./Medici, UIL/Medici, FIALS/Medici, CUMI AMFUP, Federazione sindacale medici dirigenti FE.S.ME.D. (ACOI-ANMCO-AOGOI-SUMI-SEDI-Fe.ME.PA. - ANMDO-SNAMI), SIMET, SIVEMP, SNR e UMSPED (AAROI-AIPAC)-CIDA.

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Visto il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni, recante «Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego a norma dell'art. 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421»;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 25 gennaio 1994, n. 144, e successive modificazioni ed integrazioni, recante «Norme per l'organizzazione ed il funzionamento dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni»;

Viste le direttive del 5 settembre 1994 e del 1° febbraio 1995 impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), previa intesa con le amministrazioni regionali espressa dalla conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, per il personale dipendente dalle regioni e dagli enti regionali, e dopo avere acquisito il parere dell'Associazione nazionale dei comuni d'Italia (ANCI) e dell'Unione delle province d'Italia (UPI);

Vista la legge 23 dicembre 1994, n. 725 (legge finanziaria per il 1995), ed in particolare l'art. 2, comma 13, con il quale e stata determinata in lire 2.520 miliardi, in lire 4.200 miliardi ed in lire 4.200 miliardi, rispettivamente per gli anni 1995, 1996 e 1997, la spesa relativa ai rinnovi contrattuali del personale dei comparti degli «Enti pubblici non economici», delle «Regioni e delle autonomie locali», del «Servizio sanitario nazionale» e delle «Istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione», ed è stato previsto che le «competenti amministrazioni pubbliche provvedono nell'ambito delle disponibilità dei rispettivi bilanci»;

Visti il decreto del Ministro per la funzione pubblica del 1° dicembre 1994 (supplemento ordinario n. 167 alla *Gazzetta Ufficiale* n. 298 del 22 dicembre 1994) e i successivi decreti correttivi del 21 febbraio 1995 (*Gazzetta Ufficiale* n. 49 del 28 febbraio 1995), del 12 aprile 1995 (*Gazzetta Ufficiale* n. 92 del 20 aprile 1995), del 4 maggio 1995 (*Gazzetta Ufficiale* n. 111 del 15 maggio 1995) e del 13 luglio 1995 (*Gazzetta Ufficiale* n. 176 del 29 luglio 1995), con i quali si e provveduto alla «Individuazione delle confederazioni sindacali e delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, che partecipano alla trattativa per la stipulazione del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'apposita area di contrattazione per la dirigenza medica e veterinaria e relative specifiche tipologie professionali del Servizio sanitario nazionale, di cui all'art. 12 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593»;

Viste le lettere prot. n. 4982 del 24 luglio 1996 (pervenuta il 25 luglio 1996) e prot. n. 5417 del 27 agosto 1996 (pervenuta il 28 agosto 1996), con le quali l'ARAN, in attuazione degli articoli 51, comma 1, e 52, comma 3, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, ha trasmesso, ai fini dell'«autorizzazione alla sottoscrizione», il testo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'apposita area di contrattazione per la dirigenza medica e veterinaria e relative specifiche tipologie professionali del Servizio sanitario nazionale, di cui all'art. 12 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, relativo al periodo dal 1° gennaio 1994 al 31 dicembre 1997 per gli aspetti normativi e dal 1° gennaio 1994 al 31 dicembre 1995, per gli aspetti economici, concordato il 22 luglio tra l'ARAN e le organizzazioni sindacali del personale medico e veterinario ANAAO-ASSOMED, ANPO, CISL/Medici, FED.FP./Medici - UIL/Medici - FIALS/Medici - CUMI AMFUP, Federazione sindacale medici dirigenti FE.S.ME.D. (ACOI-ANMCO-AOGOI-SUMI-SEDI-Fe.ME.PA. - ANMDO-SNAMI), SIMET, SIVEMP, SNR e UMSPED (AAROI-AIPAC)-CIDA;

Visto il «testo concordato» in precedenza indicato, il quale e stato inviato unitamente ad una Relazione tecnico-finanziaria, corredata, ai sensi dei citati articoli 51, comma 1, e 52, comma 3, del decreto legislativo n. 29/1993, da appositi «Prospetti» contenenti «l'individuazione del personale interessato, dei costi unitari e degli oneri riflessi del trattamento economico previsto, nonché la quantificazione complessiva della spesa diretta ed indiretta, ivi compresa quella rimessa alla contrattazione decentrata» e «l'indicazione della copertura complessiva per l'intero periodo di validità contrattuale»;

Visti in particolare, l'art. 2, comma 1, del predetto testo concordato, il quale prevede che «il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1997 per la parte normativa ed il periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1995 per la parte economica»;

Visto l'art. 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato dal decreto legislativo 10 novembre 1993, n. 470, e dal decreto legislativo 23 dicembre 1993, n. 546, il quale prevede che, ai fini della autorizzazione alla sottoscrizione, «il Governo, nei quindici giorni successivi, si pronuncia in senso positivo o negativo, tenendo conto fra l'altro degli effetti applicativi dei contratti collettivi anche decentrati relativi al precedente periodo contrattuale e della conformità alle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri»;

Visto il citato art. 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993, il quale prevede anche che «per quanto attiene ai contratti collettivi riguardanti il personale dipendente dalle regioni e dagli enti regionali» il Governo, ai fini dell'autorizzazione alla sottoscrizione, «provvede previa intesa con le amministrazioni regionali, espressa dalla conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano»;

Vista la lettera prot. n. 1337/CP6 del 1° agosto 1996, con la quale la Conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano ha espresso la richiesta «intesa»;

Considerato che nella citata direttiva del 5 settembre 1994 è stato precisato che «per il 1994 non possono essere riconosciuti ulteriori benefici economici, oltre l'indennità di vacanza contrattuale attribuita, per nove mensilità, a decorrere dal 1° aprile 1994, con il provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri del 28 aprile 1994 (pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 143 del 21 giugno 1994) e prorogato fino al 31 dicembre 1994 con il decreto-legge 27 luglio 1994, n. 469» e che nella citata direttiva del 1° febbraio 1995 è stata definita, nell'ambito degli indicati stanziamenti di cui alla legge n. 725/1992 «la distribuzione delle risorse tra i singoli contratti collettivi riguardanti i diversi comparti di contrattazione collettiva del pubblico impiego e le autonome separate aree di contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale e per la dirigenza medica e veterinaria», indicando, in particolare, in lire 390,39 miliardi ed in lire 680,09 miliardi gli specifici importi destinati, rispettivamente per gli anni 1995 e 1996, al rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'apposita area di contrattazione collettiva per la dirigenza medica e veterinaria, e specifiche tipologie professionali del Servizio sanitario nazionale;

Considerato che il predetto testo concordato, con le motivazioni indicate nel seguito, non risulta, in generale, in contrasto con le citate direttive del 5 settembre 1994 e del 1° febbraio 1995, impartite, a seguito di intesa intervenuta con il Ministero del tesoro, dal Presidente del Consiglio dei Ministri all'ARAN, previa intesa espressa dalla Conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano e dopo avere acquisito il parere dell'ANCI e dell'UPI;

Considerato che la spesa complessiva diretta ed indiretta del rinnovo contrattuale in questione e contenuta entro i limiti delle disponibilità finanziarie determinate dalla legge n. 725/1994 e dalla direttiva del 1° febbraio 1995, razionalizzando in tal modo il costo del lavoro nel settore pubblico, nel rispetto delle indicazioni contenute nei documenti di politica economica definiti dal Governo ed approvati dal Parlamento;

Considerato che il predetto testo concordato è coerente con i principi e gli obiettivi di razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e di revisione della disciplina del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti contenuti nel decreto legislativo n. 29/1993, valorizzando la funzione e le responsabilità del personale con qualifica dirigenziale;

Tenuto conto che il testo concordato in questione realizza, come indicato nelle citate direttive, un nuovo sistema nell'erogazione del trattamento economico accessorio, finalizzato, attraverso la destinazione di buona parte delle complessive disponibilità finanziarie, a valorizzare e premiare la professionalità ed il maggiore impegno dei dirigenti allo scopo di migliorare la qualita del lavoro e dei servizi, collegando tali trattamenti ad obiettivi di produttività da erogare sulla base di criteri selettivi ben individuati e dopo aver verificato la realizzazione dei risultati;

Tenuto conto che, come indicato nelle predette direttive, il citato testo concordato, nel rendere più flessibile l'organizzazione del lavoro nell'ambito dell'autonomia organizzativa delle amministrazioni pubbliche, contribuisce, con una maggiore responsabilizzazione dei dirigenti, ad accrescere l'efficacia e l'efficienza delle amministrazioni pubbliche, realizzando l'obiettivo di migliorare le relazioni con l'utenza con la contestuale diminuzione dei costi complessivi dei servizi pubblici;

Tenuto conto, infine, che l'art. 69, comma 2, lettera *B)*, limitatamente alle parole «o soggetti privati» del primo periodo e le parole «e le modalità di corresponsione dello stesso» della quarta alinea, e commi 3, 4 , 5 e 6 e conseguentemente il riferimento al riguardo riportato nell'art. 67, comma 5, lettera *d)*, segnatamente alle parole «e consulti», contengono una disciplina dell'attività libero-professionale della dirigenza medica e veterinaria inerente le prestazioni di consulenza e consulti che risultano in violazione della vigente disciplina legislativa in materia;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri adottata nella riunione del 12 settembre 1996 concernente l'«Autorizzazione alla sottoscrizione» del testo concordato tra l'ARAN e le Confederazioni e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale in precedenza citato;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 31 maggio 1996, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 121 del 4 giugno 1996, con il quale il Ministro per la funzione pubblica, sen. Franco Bassanini, è stato delegato a provvedere alla «attuazione ... del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni ... —» e ad «esercitare ... ogni altra funzione attribuita dalle vigenti disposizioni al Presidente del Consiglio dei Ministri, relative a tutte le materie che riguardano ... 1) Funzione pubblica»;

A nome del Governo;

Autorizza

ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) alla sottoscrizione dell'allegato testo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'apposita area di contrattazione per la dirigenza medica e veterinaria e relative specifiche tipologie professionali del Servizio sanitario nazionale, di cui all'art. 12 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, relativo al periodo dal 1° gennaio 1994 al 31 dicembre 1997 per gli aspetti normativi e dal 1° gennaio 1994 al 31 dicembre 1995, per gli aspetti economici, concordato il 22 luglio tra l'ARAN e le organizzazioni sindacali del personale medico e veterinario ANAAO-ASSOMED, ANPO, CISL/Medici, FED.FP./Medici - UIL/Medici - FIALS/Medici - CUMI AMFUP, Federazione sindacale medici dirigenti FE.S.ME.D. (ACOI-ANMCO-AOGOI-SUMI-SEDI-Fe.ME.PA. - ANMDO-SNAMI), SIMET, SIVEMP, SNR e UMSPED (AAROI-AIPAC)-CIDA, con la condizione che nel testo da sottoscrivere si provveda ad espungere dall'art. 67, comma 3, lettera *d*), le parole «e consulti» e dall'art. 69, comma 2, lettera *B*), primo periodo le parole «o soggetti privati» e quarta alinea le parole «e le modalità di corresponsione dello stesso» ed i commi 3, 4, 5 e 6 dello stesso art. 69, in contrasto con le vigenti disposizioni legislative in materia.

Ai sensi dell'art. 51, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni e integrazioni, la presente autorizzazione sarà trasmessa alla Corte dei conti.

Roma, 12 settembre 1996.

p. Il Presidente del Consiglio dei Ministri
Il Ministro per la funzione pubblica:
BASSANINI

Registrato alla Corte dei conti il 26 novembre 1996
Atti di Governo, registro n. 105, foglio n. 5
con esclusione dell'art. 16, ai sensi della delibera
della sezione controllo Stato in data 25 novembre 1996

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

COMPARTO SANITA'
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER L'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 1994-97 E PARTE ECONOMICA BIENNIO 1994-95

A seguito della registrazione in data 26 novembre 1996 da parte della Corte dei conti del Provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri del 12 settembre 1996, con il quale l'A.Ra.N. è stata autorizzata a sottoscrivere il testo concordato del CCNL dell'area della dirigenza medica e veterinaria, il giorno 5 dicembre 1996 alle ore 15, presso la sede dell'A.Ra.N. ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni, nelle persone di:

- Prof. Carlo Dell'Aringa Presidente
- Prof. Gian Candido De Martin Componente
- Avv. Guido Fantoni Componente
- Avv. Arturo Parisi Componente
- Prof. Gianfranco Rebora Componente

ed i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali di categoria:

ANAAO-ASSOMED
ANPO
CIMO
Fed CISL medici
FED.FP CGIL med.-UIL med.-FIALS med.-CUMI AMFUP
FEDERAZIONE SINDACALE MEDICI DIRIGENTI FE.S.ME.D.
(ACOI-ANMCO-AOGOI-SUMI-SEDI-Fe.ME.PA-ANMDO-SNAMI)
SIMET
SIVEMP
SNR
UMSPED (AAROI-AIPAC) - CIDA

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al quadriennio di parte normativa 1994-1997 ed al biennio di parte economica 1994-1995 per l'area della Dirigenza Medica e Veterinaria del comparto Sanità.
Si allega altresì il Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, definito, ai sensi dell'art. 58 bis del D.Lgs. n. 29/1993, dal Ministro della funzione pubblica con decreto del 31 marzo 1994 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 149 del 28 giugno 1994.

CONTRATTO DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA DEL COMPARTO SANITA'

INDICE

CONTRATTO DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA DEL COMPARTO SANITÀ

PREMESSA

1. Il presente contratto è strumento indispensabile per realizzare gli obiettivi della riforma avviata con la legge n. 421/1992, con il d.lgs 502/1992. Esso ha tenuto conto della peculiarità del Servizio Sanitario Nazionale, ove la dirigenza è costituita per la maggior parte da dirigenti dell'area medica e veterinaria i quali sono chiamati a svolgere, oltre ai compiti assistenziali di prevenzione, cura, riabilitazione e tutela della salute pubblica, anche le attività gestionali proprie della dirigenza. Tali attività richiedono un alto coinvolgimento anche motivazionale per rendere operativo il processo di aziendalizzazione attraverso sistemi di gestione totalmente innovativi.

Con il presente contratto si sono perseguite le seguenti finalità fondamentali:

- flessibilizzazione del rapporto di lavoro per adeguarlo al soddisfacimento dei bisogni e delle esigenze degli utenti, con miglioramento dell'efficienza;
- valorizzazione della dirigenza al fine di migliorare la qualità dei servizi secondo i principi contenuti nella "carta dei servizi pubblici sanitari";
- armonizzazione delle regole e delle tutele riguardanti il lavoro pubblico rispetto al lavoro privato, in attuazione dei principi generali dei decreti legislativi 502/1992 e 29/1993, rivedendo, nelle materie non riservate alla legge dall'art. 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421, la normativa pregressa, sia di origine contrattuale che legislativa;
- razionalizzazione della struttura retributiva.

2. Le parti, pur dandosi atto che il presente contratto non può avere il compito di introdurre sistemi di gestione, né dettare norme di organizzazione che rientrano nella sfera di autonoma determinazione delle aziende e degli enti, convengono che esso è strumento idoneo per favorire, con gli istituti del rapporto di lavoro e della retribuzione flessibile, il processo di rinnovamento in corso, senza creare vincoli, per le aziende e gli enti in più avanzato stato di modernizzazione e, per la semplicità di impostazione, privilegiare, nel contempo, l'adattabilità degli istituti stessi ai diversi livelli di evoluzione della cultura e degli strumenti gestionali, nei contesti ove si verifichino situazioni di ritardo.

3. La realizzazione completa della riforma ed una piena utilizzazione degli istituti contrattuali richiedono, comunque, una piena, rapida e complessiva attivazione da parte delle aziende di quegli strumenti gestionali ed organizzativi previsti dal d.lgs 502/1992 e del d.lgs 29/1993.

4. Per l'attuazione del Capo III del presente contratto le parti annettono grande importanza strategica a quegli interventi attinenti all'organizzazione aziendale che, pur non potendo formare oggetto di contrattazione, risultano tuttavia propedeutici per la piena realizzazione economica del contratto. In particolare sono ritenuti essenziali, per i processi di aziendalizzazione del S.S.N. e di privatizzazione del rapporto di lavoro della dirigenza, i seguenti adempimenti organizzativi:

- attuazione della direzione per obiettivi e della metodologia budgettaria (art. 14 D.Lgs. 29/1993);
- individuazione degli uffici dirigenziali (art. 31 D.Lgs. 29/1993);
- conseguente rilevazione dei carichi di lavoro e ridefinizione dotazioni organiche (artt. 30 e 31 del D.Lgs.29/1993, nonché art. 3 commi 5 e 6 L. 537/1993 come modificati dalla L. 724/1994);
- graduazione delle funzioni dirigenziali (art. 29 del D.Lgs. 29/1993);
- definizione di criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali (art. 19 D.Lgs.29/1993);
- attribuzione degli incarichi di direzione (art. 22 del D.Lgs. 29/1993);

- istituzione dei Servizi di Controllo Interno o Nuclei di Valutazione ed attivazione delle procedure di verifica dei risultati (art. 20 del D.Lgs. 29/1993 ed art. 3 del D.Lgs. 502/1992).

PARTE PRIMA

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

ART. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutti i dirigenti medici, odontoiatri e veterinari di I e II livello, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, dipendenti dalle amministrazioni, aziende ed enti del comparto di cui all'art. 7 del D.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593, ivi comprese le Residenze sanitarie assistenziali (R.S.A) pubbliche. Le istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (I.P.A.B.) che svolgono prevalente attività sanitaria sono individuate dalle Regioni.

2. Ai sensi dell'art. 18 del d.lgs. 502/1992 appartengono alla qualifica di Dirigente di I livello:

a) per la professione medica e per gli odontoiatri: gli assistenti, gli aiuti, i vice direttori sanitari ed i coadiutori sanitari già collocati nelle posizioni funzionali di IX e X livello;

b) per la professione veterinaria: i collaboratori ed i coadiutori già collocati nelle posizioni funzionali di IX e di X livello

3. Ai sensi dell'art. 18 del D.Lgs. 502/1992 appartengono alla qualifica di Dirigente di II livello:

a) per la professione medica ed odontoiatrica: i dirigenti sanitari, i sovraintendenti sanitari ed i primari ospedalieri già collocati nella posizione funzionale di XI livello ;

b) per la professione veterinaria: i veterinari dirigenti già collocati nella posizione funzionale di XI livello.

4. Al fine di semplificare la stesura del presente contratto, con il termine "Dirigente" si intende far riferimento, ove non diversamente indicato, a tutti i Dirigenti del ruolo sanitario medici, odontoiatri e veterinari di I e II livello. Nella citazione "dirigenti medici" sono compresi gli odontoiatri.

5. I riferimenti ai decreti legislativi 30 dicembre 1992, n. 502 e 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni sono riportati nel testo del presente contratto rispettivamente come "d lgs. n. 502 del 1992" e "d.lgs. n. 29 del 1993".

6. Il riferimento alle aziende, amministrazioni, istituti ed enti del Servizio sanitario nazionale di cui all'art. 7 del D.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593 è riportato nel testo del presente contratto come "aziende ed enti".

7. Nel testo del presente contratto con il termine di "articolazioni aziendali" si fa riferimento a quelle direttamente individuate nel D.Lgs. 502/1992 (Dipartimento, Distretto, Presidio Ospedaliero) ovvero in altri provvedimenti normativi o regolamentari di livello nazionale, mentre con i termini "unità operativa", "struttura organizzativa" o "servizi" si indicano genericamente articolazioni interne delle Aziende, così come individuate dai rispettivi ordinamenti, e dalle leggi regionali di organizzazione.

8. Entro il 31 dicembre 1996 si procederà mediante apposita contrattazione, a definire compiutamente la tipologia degli enti rientranti nel campo di applicazione del presente contratto con riguardo ai dirigenti delle Agenzie Regionali e delle Province autonome istituite ai sensi dell'art. 3 del D.L. 496/1993 convertito nella L. 61/1994.

ART. 2
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 1994 - 31 dicembre 1997 per la parte normativa ed il periodo 1 gennaio 1994 - 31 dicembre 1995 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 51, commi 1 e 2 del D. Lgs. n. 29 del 1993. Essa viene portata a conoscenza delle aziende ed enti da parte dell'A.Ra.N. con idonea pubblicità di carattere generale.

3. Le aziende ed enti destinatari del presente contratto danno attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro 30 giorni dalla data in cui ne hanno avuto conoscenza ai sensi del comma 2.

4. Qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti, notificata con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza, il presente contratto si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza delle parti economiche del presente contratto, o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dirigenti sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura dell'art. 52, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 29 del 1993.

7. In sede di stipula del CCNL per il rinnovo biennale di parte economica, ulteriore punto di riferimento del negoziato sara costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettivamente intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo di cui al comma precedente.

TITOLO II

SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 3
Obiettivi e strumenti

1. Le relazioni sindacali tra le aziende e gli enti e le rappresentanze sindacali dei dirigenti, di cui agli artt. 10 e 11 sono dirette a consentire un ampio e tempestivo coinvolgimento della categoria nelle decisioni riguardanti gli assetti organizzativi e l'attribuzione delle responsabilità dirigenziali, al fine di incrementare ed elevare l'efficacia e l'efficienza dei servizi sanitari erogati alla collettività.

2. In considerazione del ruolo attivo e responsabile attribuito a ciascun dirigente dalle leggi e dal contratto collettivo e della specifica professionalità della categoria, nonché delle peculiarità delle funzioni dirigenziali, il sistema di relazioni sindacali riconosciuto dai seguenti articoli alle rappresentanze sindacali dei dirigenti di cui agli artt. 10 e 11 è strumento indispensabile per il coinvolgimento della categoria.

3. In coerenza con i commi 1 e. 2, le relazioni sindacali della dirigenza si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) contrattazione collettiva, la quale si svolge oltre che a livello nazionale, a quello decentrato sulle materie, con i tempi e le procedure indicati, rispettivamente, dagli artt. 4 e 5 del presente contratto, secondo le disposizioni del d.lgs n. 29 del 1993. La piena e corretta applicazione dei contratti collettivi nazionali e decentrati è garantita dalle parti

anche mediante le procedure di risoluzione delle controversie interpretative previste dall'art. 13. In coerenza con il carattere privatistico della contrattazione, essa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti e non implica l'obbligo di addivenire ad un accordo salvo quanto previsto dall'art. 49 del d.lgs 29/1993;

b) esame, il quale si svolge nelle materie previste dall'art. 7 del presente contratto, previa informazione ai soggetti sindacali di cui agli artt. 10 e 11;

c) consultazione, per le materie per le quali la legge e il presente contratto la prevedono. In tali casi l'azienda o ente, previa adeguata informazione, acquisisce senza particolari formalità il parere dei soggetti sindacali;

d) informazione, allo scopo di rendere più trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli del sistema delle relazioni sindacali, le aziende o enti informano i soggetti sindacali, quando lo richieda la legge o il presente contratto. L'informazione è fornita con la forma scritta ed in tempo utile. Per le informazioni su materie riservate e nei casi di urgenza possono essere adottate modalità e forme diverse;

e) procedure di conciliazione e mediazione dei conflitti e di risoluzione delle controversie interpretative, finalizzate al raffreddamento dei conflitti medesimi secondo le disposizioni di cui all'art . 13.

CAPO II
CONTRATTAZIONE DECENTRATA

ART. 4
Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato

1. La richiesta di apertura delle trattative per il rinnovo del contratto collettivo decentrato concernente le specifiche materie indicate nell'art. 5 e avviata almeno tre mesi prima della scadenza del precedente contratto.

2. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto decentrato, le parti non assumono iniziative unilaterali né danno luogo ad azioni conflittuali.

3. L'azienda o ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alla trattativa decentrata entro 15 giorni dalla data in cui ha avuto conoscenza della stipulazione del presente contratto ai sensi dell'art. 2, comma 2 nonché a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 11 per l'avvio del negoziato entro 15 giorni.

4. La contrattazione decentrata deve riferirsi solo agli istituti contrattuali rimessi a tale livello.

5. Il contratto decentrato diventa efficace con la definitiva sottoscrizione che si intende avvenuta a seguito del perfezionamento delle procedure previste dall'articolo 51, terzo comma, del d.lgs n. 29 del 1993. Nelle aziende ed enti l'autorizzazione alla sottoscrizione non è richiesta ove il contratto sia stipulato direttamente dall'organo di vertice che abbia tutti i poteri di gestione secondo i rispettivi ordinamenti.

6. I contratti decentrati devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione.

ART. 5
Materie di contrattazione

1. La contrattazione collettiva decentrata riguarda le materie e gli istituti di cui alle clausole di rinvio del presente articolo ed in conformità ai criteri e procedure indicati nell'art.4, garantendo il rispetto delle disponibilità economiche fissate a livello nazionale, fatto salvo quanto previsto dall'art. 4, comma 8, del d.lgs. n. 502/1992, modificato dall'art. 10, comma 1 della legge 23 dicembre 1994, n. 724, in tema di avanzi di amministrazione nonché dall'art. 13 del medesimo d. lgs n. 502. La contrattazione decentrata si svolge sulle seguenti materie:

a) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge 146 del 1990, secondo quanto previsto dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziale;
b) criteri generali per la definizione della percentuale di risorse da destinare alla realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda o ente affidati alle articolazioni aziendali individuate dal d.lgs. 502/1992 (dipartimenti, distretti, presidi ospedalieri) e dalle leggi regionali di organizzazione e dai regolamenti aziendali, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti;
c) criteri generali per la distribuzione delle risorse aggiuntive, ai sensi della precedente lettera;
d) criteri generali sulle modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti,
e) spostamento di quote di risorse tra i fondi di cui agli artt. 60, 62 e 63 e per le IPAB artt. 61 e 64;
f) linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti;
g) pari opportunità, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125. In tale materia sono confermate tutte le disposizioni dell'art. 40 del DPR 20 maggio 1987, N. 270 e dell'art. 91 del DPR 28 novembre 1990, n. 384;
h) mobilità di cui all'art. 35, comma 8, del d.lgs n. 29 del 1993 e all'art. 31;
i) criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al d.lgs n. 626 del 1994 e nei limiti stabiliti dall'accordo quadro relativo all'attuazione dello stesso decreto.
l) implicazioni relative all'applicazione della lettera h) ed i) dell'art. 6 nonché delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti.
m) applicazione dell'art. 47, comma 4.

2. L'erogazione della retribuzione di risultato è strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi assegnati ed avviene, quindi, a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti ovvero per stati di avanzamento, in ogni caso dopo la necessaria verifica almeno trimestrale .

3. I contratti decentrati non possono comportare, ne direttamente né indirettamente anche a carico di esercizi successivi, oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente contratto, salvo per quanto riguarda le eventuali risorse di cui al comma 1, lett. c), e conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti.

CAPO III
DIRITTI DI INFORMAZIONE

Art. 6
Informazione preventiva

1. Nelle aziende sanitarie ed ospedaliere ovvero negli enti dove siano in servizio almeno 5 dirigenti, gli organi di vertice, per il tramite del dirigente cui sia assegnato tale specifico compito secondo i rispettivi ordinamenti, informano in via preventiva, per iscritto ed in tempo utile, le rappresentanze sindacali di cui agli artt. 10 e 11 sui criteri generali relativi a:
a) affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
b) articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
c) sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;
d) modalità di formazione dei fondi di cui agli artt. 60, 61, 62;
e) articolazione dell'orario e dei piani per assicurare le emergenze;
f) programmi di formazione e di aggiornamento dei dirigenti;
g) misure per favorire le pari opportunità;
h) piani di ristrutturazione e riconversione delle strutture sanitarie;

i) sperimentazioni gestionali;

l) tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro;

m) criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro.

2. Gli enti, di cui al comma 1, che abbiano in servizio più di 10 dirigenti possono individuare modalità di informazione preventiva più articolate, anche in materie non comprese nel medesimo comma.

ART. 7
Esame a seguito di informazione preventiva

1. Nelle seguenti materie già previste dall'art 6, ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui agli artt. 10 e 11 può richiedere all'azienda o ente, in forma scritta, un incontro, per l'esame dei criteri generali:

a) per l'affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;

b) per l'articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;

c) sui sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;

d) per l'articolazione dell'orario e dei piani per assicurare le emergenze.

2. Della richiesta di esame è data notizia alle altre rappresentanze sindacali.

3. L'esame si realizza attraverso il contraddittorio tra le parti che si svolge in appositi incontri - che iniziano di norma entro le quarantotto ore dalla richiesta; durante il periodo di durata dell'esame le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

4. L'esame si conclude nel termine tassativo di giorni 15 dalla ricezione dell'informazione ovvero entro un termine più breve per oggettivi motivi di urgenza.

5. Dell'esito dell'esame è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto dell'esame. Resta ferma l'autonoma determinazione definitiva e la responsabilità dei dirigenti preposti agli uffici competenti all'adozione dei provvedimenti relativi alle stesse materie.

6. Durante il periodo in cui si svolge l'esame le aziende ed enti non adottano provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto dell'esame, e le organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.

ART. 8
Informazione successiva

1. Nelle aziende sanitarie ed ospedaliere ovvero negli enti nei quali siano in servizio almeno 5 dirigenti, su richiesta delle rappresentanze sindacali, di cui agli artt.10 e 11 e con le modalità indicate nell'art. 6, sono fornite adeguate informazioni sui provvedimenti e sugli atti di gestione adottati riguardanti l'organizzazione del lavoro, la costituzione, la modificazione e l'estinzione dei rapporti di lavoro della dirigenza, l'utilizzazione dei fondi per la retribuzione di posizione e di risultato.

2. Le informazioni vanno fornite in tempi congrui e nelle forme opportune, tenuto conto prioritariamente dell'esigenza di continuità dell'azione amministrativa.

CAPO IV
PARTECIPAZIONE E RAPPRESENTANZA

ART. 9
Forme di partecipazione

1. Nelle aziende sanitarie ed ospedaliere o negli enti ove prestino servizio almeno 10 dirigenti, su richiesta delle rappresentanze sindacali di cui agli artt.10 e 11, senza oneri per le aziende o enti, possono essere istituite Commissioni bilaterali composte da uno stesso numero di dirigenti responsabili degli uffici e strutture sanitarie di livello più elevato e di rappresentanti sindacali dei dirigenti. Il

2 — Libreria - Suppl ord 235 G U n 304

numero dei componenti e le modalità di designazione saranno definiti da ciascuna azienda o ente.

2. Tali Commissioni, che non hanno carattere negoziale, svolgono i seguenti compiti:

a) verifica dell'eventuale esistenza di elementi normativi, organizzativi o gestionali che si ripercuotono negativamente sull'erogazione dei servizi sanitari, sull'azione amministrativa e sui rapporti con i cittadini e con gli utenti;

b) formulazione di proposte di soluzione di eventuali problemi agli organi competenti dell'azienda o ente, anche al fine di elaborare programmi, progetti, direttive, regolamenti ovvero provvedimenti che abbiano particolare riguardo alla semplificazione dei procedimenti amministrativi.

3. Presso ciascuna Regione può essere costituita una conferenza permanente con rappresentanti delle Regioni, dei Direttori Generali delle aziende o dell'organo di governo degli enti secondo i rispettivi ordinamenti e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, nell'ambito della quale, almeno una volta all'anno sono verificati gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto, con particolare riguardo agli istituti concernenti l'affidamento degli incarichi, l'attribuzione della retribuzione di posizione e di risultato, le politiche della formazione, dell'occupazione, la qualità dei servizi prestati in connessione con i risultati di produttività raggiunti e l'andamento della mobilità, con particolare riferimento ai casi di esubero dei dirigenti medici e veterinari, allo scopo di verificare ed elaborare proposte utili ai fini dell'art. 3, comma 5, lett. g) del d.lgs. 502 del 1992. Sono confermate le disposizioni di cui all'art. 135 del D.P.R. 384/1990.

4. Il sistema delle relazioni sindacali regionali prevederà gli argomenti e le modalità di confronto con le OO.SS. regionali su materia aventi riflessi sugli istituti disciplinati dal presente contratto, in particolare su quelli a contenuto economico e sull'aggiornamento professionale, secondo i protocolli definiti in ciascuna Regione con le medesime OO.SS. I protocolli eventualmente sottoscritti saranno inviati dalle OO.SS. all'A.Ra.N, ai fini del comma 5.

5. E' costituita una Conferenza nazionale con rappresentanti dell'A.Ra.N., della Conferenza permanente per i rapporti Stato - Regioni e delle organizzazioni sindacali dell'area dirigenziale medica e veterinaria che hanno stipulato il presente contratto, nell'ambito della quale almeno una volta l'anno, sono verificati gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto con particolare riguardo agli istituti concernenti l'affidamento degli incarichi, l'attribuzione della retribuzione di posizione e di risultato rispetto ai modelli organizzativi adottati a livello aziendale o di ente, le politiche della formazione nonché l'andamento della mobilità degli esuberi. In particolare nella predetta sede saranno verificate anche le conseguenze sui bilanci delle aziende e degli enti dell'attivazione del sistema a tariffa ai fini dell'eventuale revisione dei fondi per la retribuzione di risultato, in connessione ai recuperi di produttività accertati, relativi ai flussi di mobilità sanitaria, determinandone limiti e modalità.

ART. 10
Rappresentanze sindacali dei dirigenti nei luoghi di lavoro

1. Le rappresentanze sindacali dei dirigenti nei luoghi di lavoro sono:

a) le rappresentanze sindacali individuate ai sensi dell'art. 19 della legge 300 del 1970;

b) le rappresentanze sindacali unitarie dei dirigenti (R.S.U.) costituite ai sensi dei protocolli di intesa con l'A.Ra.N. ovvero le rappresentanze di cui al punto a) sino alla effettiva costituzione delle RSU. Resta ferma l'applicabilità dell'art. 19 della legge n. 300 del 1970 per le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto;

2. Data la particolare composizione trattante della delegazione nazionale dell'area medico - veterinaria costituita solo da organizzazioni sindacali di categoria, le parti si danno atto della oppor-

tunità di pervenire entro il 31 dicembre 1996 alla definizione di specifici protocolli di intesa tra A.Ra.N. ed organizzazioni sindacali mediche e veterinarie firmatarie del presente contratto per la costituzione delle R.S.U. dell'area dirigenziale destinataria del contratto stesso.

3. Il dirigente eletto o designato quale componente nelle rappresentanze di cui al comma 1 non puo far parte della delegazione trattante di parte pubblica.

ART. 11
Composizione delle delegazioni

1. Ai sensi dell'art. 45, comma 8 del d.lgs n. 29 del 1993, la delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita come segue:

- dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato;
- da rappresentanti dei titolari degli uffici interessati.

2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione e composta:

- da componenti di ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 10, comma 1, lettera a);
- dalle R.S.U., ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), ove costituite;
- da un componente di ciascuna delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali dell'area della dirigenza medica e veterinaria firmatarie del presente contratto.

3. Le aziende o enti del comparto possono avvalersi, nella contrattazione collettiva decentrata, della attività di rappresentanza e di assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.Ra.N.), alle cui direttive sono tenuti in ogni caso a conformarsi, ai sensi dell'art. 50, comma 7 del d.lgs n. 29 del 1993.

ART. 12
Contributi sindacali

1. I dirigenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'Azienda o Ente a cura del dirigente o dell'organizzazione sindacale interessata.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. Il dirigente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'Azienda o Ente di appartenenza ed all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla sua presentazione .

4. Le trattenute operate dalle singole Aziende o Enti sulle retribuzioni dei dirigenti in base alle deleghe ricevute, sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'Azienda o Ente stessi.

5. Le Aziende o Enti sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante nonché sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

CAPO V
PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

ART. 13
Interpretazione autentica dei contratti

1. In attuazione dell'art. 53 del d.lgs n. 29 del 1993, quando insorgano controversie sull'interpretazione del contratto collettivo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far

riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. L'A.Ra.N. si attiva autonomamente o su richiesta della Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province autonome.

4. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51 del D. Lgs. n.29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale.

5. Con analoghe modalità si procede, tra le parti che lo hanno sottoscritto, quando insorgano controversie sull'interpretazione del contratto decentrato, nelle materie di cui all'art. 5. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51, terzo comma, del D. Lgs. n. 29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

6. Gli accordi di interpretazione autentica di cui ai precedenti commi producono gli effetti previsti dall'art. 53, comma 2, del d.lgs n.29 del 1993.

TITOLO III
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 14
Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro dei Dirigenti medici e veterinari di I e II livello è costituito e regolato da contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, le normative comunitarie e il presente contratto.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:

a) tipologia del rapporto;
b) data di inizio del rapporto di lavoro e data finale nei contratti a tempo determinato;
c) qualifica di assunzione, ruolo di appartenenza, professione e disciplina di appartenenza nonché relativo trattamento economico per i dirigenti di I livello;
d) per i dirigenti di II livello l'incarico conferito ed il trattamento economico complessivo con specifico riferimento a quello degli artt. 55 e 58;
e) durata del periodo di prova, ove prevista;
f) sede di prima destinazione per i dirigenti di I livello.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura concorsuale che ne costituisce il presupposto o, per i dirigenti di secondo livello del ruolo sanitario, quella per il conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 15 del d.lgs 502/1992. Sono fatti salvi gli effetti economici derivanti dal rapporto di lavoro prestato fino al momento della risoluzione.

4. L'azienda o l'ente, prima di procedere all'assunzione, mediante il contratto individuale, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente e dal bando di concorso o dall'avviso di cui all'art. 15 comma 3 del D.Lgs. 502 del 1992, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Nello stesso termine l'interessato, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 9, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 58 del D.Lgs. n. 29 del 1993. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova azienda o ente.

5. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 4, l'azienda o l'ente comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

6. La presente disposizione entra in vigore dopo la stipulazione del CCNL. Da tale data per i candidati da assumere il contratto individuale di

cui al comma 1 sostituisce i provvedimenti di nomina e ne produce i medesimi effetti. Dalla stessa data sono disapplicati l'art. 18 del D.M. 30 gennaio 1982 e l'art. 18, comma 1, punto f) del d.lgs. 502/1992 ed, in quanto applicabile, il D.P.C.M. del 21 aprile 1994, n. 439 per la parte afferente ai provvedimenti di nomina.

ART. 15
Periodo di prova

1. Il Dirigente assunto in servizio, è soggetto ad un periodo di prova di 6 mesi; possono essere esonerati dal periodo di prova i dirigenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica, professione e disciplina presso altra azienda o ente del comparto. Possono, altresì, essere esonerati dalla prova per la medesima professione e disciplina i dirigenti la cui qualifica è stata unificata ai sensi dell'art. 18 del d.lgs. 502/1992.

2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti ai sensi dell'art. 72 del d.lgs n. 29 del 1993. In caso di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata del periodo di prova, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 25, comma 1.

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dirigenti non in prova.

5. Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'azienda o dell'ente deve essere motivato.

6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dirigente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

7. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro compreso il recesso previsto dal comma 5, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio; spetta altresì al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio ed i ratei di tredicesima mensilità.

8. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

9. Al dirigente proveniente dalla stessa o da altra azienda o ente del comparto, durante il periodo di prova, è concessa una aspettativa per motivi personali senza diritto alla retribuzione, ai sensi dell'art. 28. In caso di mancato superamento dello stesso il dirigente rientra nell'azienda o ente medesimo con la qualifica di provenienza.

10. Le disposizioni della presente norma, salvo quanto previsto dall'art. 28, comma 5. non si applicano al dirigente di II livello, il quale non è assunto per pubblico concorso ma direttamente per incarico ai sensi dell'art. 15, comma 3, 2° capoverso e seguenti del D. Lgs. 502/1992.

ART. 16
Assunzioni a tempo determinato

(Il presente articolo non è stato ammesso al visto della Corte dei conti)

DICHIARAZIONE CONGIUNTA DELLE PARTI

Le parti convengono sulla necessità di disciplinare la materia oggetto dell'art. 16 censurato con separato accordo da sottoscriversi entro il 20 dicembre 1996, attesa l'importanza strategica dell'istituto del contratto a tempo determinato ai fini del regolare andamento e della continuità dei servizi sanitari delle aziende ed enti

CAPO II
STRUTTURA DEL RAPPORTO

ART. 17
Orario di lavoro dei dirigenti medici di I e II livello

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda o ente, i dirigenti medici di I e II livello assicurano la propria presenza in servizio ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolando, con le procedure individuate dagli artt. 6 e 7. in modo flessibile l'orario di lavoro per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.
2. L'orario di lavoro dei dirigenti di cui al comma 1 è confermato in 38 ore settimanali, al fine di assicurare il mantenimento del livello di efficienza raggiunto dai servizi sanitari e per favorire lo svolgimento delle attività gestionali correlate all'incarico affidato nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento. L'orario di lavoro dei dirigenti medici di cui agli artt. 43, 44 e 45, comma 1, lettere B) resta fissato in 28 ore e 30 minuti settimanali sino all'applicazione dell'art. 72.
3. La presenza del dirigente medico nei servizi ospedalieri delle aziende ed enti nonché in particolari servizi del territorio, individuati in sede aziendale con le procedure del comma 1, deve essere assicurata nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni della settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari e dei turni di guardia, ai sensi dell'art. 19. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne, la presenza medica è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario.
4. Con le procedure di cui agli artt. 6 e 7, l'azienda o ente individua i servizi ove la presenza medica deve essere garantita attraverso una turnazione per la copertura dell'intero arco delle 24 ore.
5. Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto per i dirigenti del comma 1, quattro ore dell'orario settimanale sono destinate ad attività non assistenziali, quali l'aggiornamento professionale, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata ecc. Tale riserva di ore non rientra nella normale attività assistenziali, non può essere oggetto di separata ed aggiuntiva retribuzione. Essa va utilizzata di norma con cadenza settimanale ma, anche per particolari necessità di servizio, può essere cumulata in ragione di anno per impieghi come sopra specificati ovvero, infine, utilizzata anche per l'aggiornamento facoltativo in aggiunta alle assenze previste dall'art. 23, comma 1, primo alinea al medesimo titolo. Tale riserva va resa in ogni caso compatibile con le esigenze funzionali della struttura di appartenenza e non può in alcun modo comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro. Per gli odontoiatri la riserva di cui al presente comma è di due ore settimanale.

ART. 18
Orario di lavoro dei dirigenti veterinari di I e II livello

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda o ente, i dirigenti veterinari di I e II livello assicurano la propria presenza in servizio ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolando, con le procedure individuate dagli artt. 6 e 7. in modo flessibile l'orario di lavoro per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.
2. L'orario di lavoro dei dirigenti di cui al comma 1 è confermato in 38 ore settimanali, al fine di assicurare il mantenimento del livello di efficienza raggiunto dai servizi veterinari e per favorire lo svolgimento delle attività gestionali correlate all'incarico affidato nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento.

3. La presenza del dirigente veterinario nei relativi servizi deve essere assicurata nell'arco delle dodici ore diurne feriali per sei giorni alla settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari, individuata in sede aziendale con le procedure di cui al comma 1. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne la presenza medico veterinaria è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario.

4. Nelle ore notturne e nei giorni festivi le emergenze vengono assicurate mediante l'istituto della pronta disponibilità di cui all'art. 20, fatte salve eventuali altre necessità da individuare in sede aziendale, con le procedure indicate negli artt. 6, 7 e 20 comma 1.

5. Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto dal comma 1 per tutti i dirigenti veterinari due ore dell'orario settimanale sono destinate ad attività non assistenziali, quali l'aggiornamento professionale, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata ecc. Tale riserva di ore non rientra nelle normali attività di servizio, non puo essere oggetto di separata ed aggiuntiva retribuzione. Va utilizzata di norma con cadenza settimanale ma, anche per particolari necessità di servizio, puo essere cumulata in ragione di anno per impieghi come sopra specificati ovvero, infine, utilizzata anche per l'aggiornamento facoltativo di cui all'art. 23, comma 1, primo alinea. Tale riserva va resa in ogni caso compatibile con le esigenze funzionali della struttura e non può in alcun modo comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro.

ART. 19
Servizio di guardia

1. Nelle ore notturne e nei giorni festivi, le emergenze dei servizi assistenziali di cui all'art. 17, commi 1 e 3, sono assicurate, secondo le procedure di cui agli artt. 6 e 7, mediante:

a) il dipartimento di emergenza, se istituito, eventualmente integrato, ove necessario da altri servizi di guardia o di pronta disponibilità;

b) la guardia medica divisionale, interdivisionale e dei servizi speciali di diagnosi e cura.

2. La guardia medica è svolta durante il normale orario di lavoro e può essere assicurata anche con ricorso ad ore di lavoro straordinario alla cui corresponsione si provvede con il fondo previsto dall'art. 62 ovvero con recupero orario.

3. Il servizio di guardia o eventuali servizi sostitutivi dello stesso sono assicurati esclusivamente dai dirigenti di I livello.

ART. 20
Pronta disponibilità

1. Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dirigente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il presidio nel tempo stabilito con le procedure di cui agli artt. 6 e 7 nell'ambito del piano annuale adottato dall'azienda o ente per affrontare le situazioni di emergenza in relazione alla dotazione organica ed agli aspetti organizzativi delle strutture.

2. Sulla base del piano di cui al comma 1, sono tenuti al servizio di pronta disponibilità i dirigenti in servizio presso unità operative con attività continua nel numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali. Con le procedure degli art. 6 e 7, in sede aziendale possono essere individuate altre unità operative per le quali, sulla base dei piani per le emergenze di cui al comma 1, sia opportuno prevedere il servizio di pronta disponibilità.

3. Il servizio di pronta disponibilità va limitato ai soli periodi notturni e festivi; può essere sostitutivo ed integrativo della guardia divisionale o interdivisionale ed è organizzato utilizzando dirigenti appartenenti alla medesima disciplina. Nei servizi di anestesia e rianimazione può prevedersi soltanto la pronta

disponibilità integrativa. Il servizio di pronta disponibilità integrativo dei servizi di guardia e di norma di competenza dei dirigenti di I e II livello. Il servizio sostitutivo, ai sensi dell'art. 19, comma 3,coinvolge, a turno individuale, solo i dirigenti di I livello.

4. Il servizio di pronta disponibilità ha durata di dodici ore. Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive . Di regola non potranno essere previste per ciascun dirigente più di dieci pronte disponibilità nel mese.

5. La pronta disponibilità dà diritto ad una indennità per ogni dodici ore. Qualora il turno sia articolato in orari di minore durata - che comunque non possono essere inferiori a quattro ore - l'indennità è corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10%. In caso di chiamata, l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario o compensata come recupero orario.

6. Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in un giorno festivo spetta un giorno di riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

7. Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con il fondo dell'art. 62.

ART. 21
Ferie e festività

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito pari a 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937. In tale periodo, al dirigente spetta la retribuzione di cui alla tabella allegato n. 4.

2. Il periodo di ferie per coloro che accedono alla qualifica di dirigente dopo la stipulazione del presente contratto - fatti salvi coloro che risultino essere già dipendenti del comparto - è di 30 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dal comma 1. Dopo tre anni di servizio agli stessi dirigenti spettano i giorni di ferie previsti nel comma 1.

3. Nel caso che presso la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di lavoro sia articolato su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 1 e 2 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

4. Al dirigente sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/1977.

5. La ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente presta servizio è considerata giorno festivo purché ricadente in giorno lavorativo.

6. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

7. Il dirigente che è stato assente ai sensi dell'art. 23 conserva il diritto alle ferie.

8. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 13. Esse sono fruite, anche frazionatamente, nel corso di ciascun anno solare in periodi programmati dallo stesso dirigente nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'azienda o ente; in relazione alle esigenze connesse all'incarico affidato alla sua responsabilità, al dirigente è consentito, di norma, il godimento di almeno 15 giorni continuativi di ferie nel periodo dal 1 giugno al 30 settembre.

9. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità di servizio, il dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di eventuale ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio; il dirigente ha inoltre diritto al

rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto.

10. Le ferie sono sospese da malattie che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. L'azienda o ente, cui e inviata la relativa certificazione medica, deve essere tempestivamente informata.

11. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

12. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 11.

13. Fermo restando il disposto del comma 8, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio o per cause indipendenti dalla volontà del dirigente, l'azienda o ente di appartenenza procede al pagamento sostitutivo delle stesse. Analogamente si procede nel caso che l'azienda o ente receda dal rapporto ai sensi dell'art 36.

ART. 22
Riposo settimanale

1. In relazione all'assetto organizzativo dell'azienda o ente e all'orario di lavoro di cui agli artt.17 e 18, il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettante a ciascun dirigente è fissato in numero di 52 all'anno. In tale numero sono conteggiate le domeniche ricorrenti durante i periodi di assenza per motivi diversi dalle ferie.

2. Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito, avuto riguardo alle esigenze di servizio.

3. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non puo essere monetizzato.

4. La festività nazionale e quella del Santo Patrono coincidenti con la domenica non danno luogo a riposo compensativo ne a monetizzazione.

5. Nei confronti dei soli dirigenti che, per assicurare il servizio prestano la loro opera durante la festività nazionale coincidente con la domenica, si applica la disposizione del 2 comma.

CAPO III
INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE

ART. 23
Assenze retribuite

1. Il dirigente può assentarsi nei seguenti casi:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero partecipazione a convegni, congressi o corsi di aggiornamento, perfezionamento o specializzazione professionale facoltativi, connessi all'attività di servizio: giorni otto all'anno;
- lutti per coniuge, convivente, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni tre consecutivi per evento;
- particolari motivi personali e familiari, compresa la nascita di figli: 3 giorni all'anno.

2. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio.

3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 sono cumulabili nell'anno solare e non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta la retribuzione di cui alla tabella allegato 4.

5. I permessi previsti dall'art. 33, commi 2 e 3, della legge 104/92, non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

6. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi, con conservazione della retribuzione, negli altri casi previsti da specifiche disposizioni di legge.

7. Le aziende ed enti favoriscono la partecipazione dei dirigenti alle attività delle Associazioni

di volontariato di cui alla legge 11 agosto 1991, n. 266 ed al regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile.

8. Il presente istituto sostituisce la precedente disciplina legislativa e contrattuale del congedo straordinario, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

ART. 24
Assenze per malattia

1. Il dirigente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, l'assenza in corso si somma alle assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti.

2. Al dirigente che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi, ovvero di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'unità sanitaria locale territorialmente competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

3. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, o nel caso che il dirigente, a seguito dell'accertamento di cui al comma 2, sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'azienda o ente può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dirigente l'indennità sostitutiva del preavviso.

4. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

5. Restano ferme le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

6. Il trattamento economico spettante al dirigente che si assenti per malattia è il seguente:

a) intera retribuzione di cui alla tabella allegato n. 4, per i primi 9 mesi di assenza;
b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.

7. L'assenza per malattia deve essere tempestivamente comunicata all'Azienda o Ente, alla quale va inviata la relativa certificazione medica.

8. L'azienda o ente può disporre il controllo della malattia, nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

9. Il dirigente che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

10. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il dirigente è tenuto a darne comunicazione all'azienda o ente. In tal caso il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente liquidato da parte del terzo responsabile - qualora comprensivo anche della normale retribuzione - è versato dal dirigente all'azienda o ente fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza, ai sensi del comma 6, lettere "a", "b" e "c", compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Azienda o Ente, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

11. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del contratto, nonché a quelle che pur iniziate in precedenza siano ancora in corso alla stessa data. In ogni caso, in sede di prima applicazione, il triennio di riferimento previsto dal comma 1 è quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto.

ART. 25
Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre il periodo previsto dall'art. 24, commi 1 e 2. In tale periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 24, comma 6, lettera a).
2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal comma 3 dell'art . 24. Nel caso in cui l'azienda o ente decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.
3. Nulla è innovato per quanto riguarda il procedimento previsto dalle vigenti disposizioni per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo.

ART. 26
Astensione obbligatoria e facoltativa per maternità

1. Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro, ai sensi degli artt. 4 e 5 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, spetta la retribuzione di cui alla tabella allegato n. 4.
2. Nei confronti delle lavoratrici madri, nei primi tre mesi di gravidanza e per tutta la durata del periodo di allattamento se naturale, qualora sia accertata una situazione di danno o pericolo per la salute della lavoratrice, fatte salve le disposizioni di legge in materia, si provvede al provvisorio mutamento di attività delle dirigenti interessate che comporti minor aggravio psico-fisico.
3. Nel periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro previsto per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, dall'art. 7, comma 1, della legge 1204/71 integrata dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903, della durata massima di sei mesi, i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, sono considerati assenze retribuite per le quali spetta la retribuzione di cui alla tabella allegato 4. Il restante periodo di cinque mesi di astensione facoltativa rimane disciplinato, ai fini giuridici ed economici, dagli artt. 7, comma 3, e 15, comma 2, della legge 1204 del 1971. Successivamente sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 7, comma 2, della legge 1204/1971 la lavoratrice madre o in alternativa il lavoratore padre hanno diritto ad un massimo di trenta giorni all'anno di assenze retribuita per ciascun anno di vita del bambino.
4. Le assenze di cui al comma 3 possono essere fruite cumulativamente nell'anno solare con quelle previste dall'art. 23, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio. Durante i predetti periodi al dirigente spetta, altresì, la retribuzione di cui alla tabella indicata nel comma 1.
5. Nulla è innovato nell'applicazione della legge 903/1977 in caso di adozione o affidamento del bambino con riferimento alla materia regolata dal presente articolo.

ART. 27
Servizio militare

1. Il rapporto di lavoro del dirigente è sospeso per la chiamata alle armi, secondo la disciplina dell'art. 22 della legge 24 dicembre 1986, n. 958. Durante tale periodo il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare, senza diritto alla retribuzione.
2. Il periodo di servizio militare è valido a tutti gli effetti compresa la determinazione dell'anzianità lavorativa ai fini del trattamento previdenziale, secondo le vigenti disposizioni di legge.

3. Nel caso di richiamo alle armi si applica la disciplina prevista dai commi 1 e 2 fatta eccezione per il diritto alla conservazione del posto, che coincide con il periodo di richiamo. Durante tale periodo al dirigente richiamato compete il trattamento economico più favorevole tra quello civile e militare.
4. Per quanto non espressamente previsto si applica la disciplina dettata in materia dalla L. 24 dicembre 1986 n. 958.

ART. 28
Aspettativa

1. Al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ne faccia formale e motivata richiesta possono essere concessi periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per un massimo di dodici mesi nel triennio .
2. I periodi di aspettativa di cui al comma 1, fruiti anche frazionatamente, non si cumulano con le assenze per malattia previste dagli artt. 24 e 25.
3. L'azienda o l'ente, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il dirigente a riprendere servizio nel termine appositamente prefissato.
4. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 3.
5. L'aspettativa di cui al comma 1 è concessa per un periodo massimo di sei mesi, a richiesta, anche al dirigente al quale sia stato conferito un incarico di II livello, con rapporto quinquennale ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 502/1992, presso la stessa o altra azienda o ente.

ART. 29
Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica

1. Nei confronti del dirigente di I livello riconosciuto fisicamente inidoneo in via permanente allo svolgimento delle funzioni attribuitegli, l'Azienda o Ente esperisce ogni utile tentativo, compatibilmente con le proprie strutture organizzative, per recuperarlo al servizio attivo.
2. A tal fine l'Azienda od Ente deve accertare, per il tramite del Collegio Medico Legale dell'Azienda Sanitaria Locale competente per territorio, quali attività il dirigente, in relazione alla disciplina od area di appartenenza, sia in grado di svolgere senza che ciò comporti cambiamento delle medesime.
3. Qualora non si rinvengano incarichi ai quali il dirigente possa essere adibito, lo stesso, a domanda, può essere assegnato ad altro incarico di graduazione inferiore a quello di provenienza, compatibile con lo stato di salute.
4. Per i dirigenti appartenenti al II livello dirigenziale che si trovino nelle condizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, si applicano, a domanda, le disposizioni previste dall'art. 59, comma 11, in caso di mancato rinnovo del rapporto ad incarico quinquennale.
5. Qualora per i dirigenti di I e II livello non sussistano le condizioni per procedere alla nuova assegnazione prevista dai commi 3 e 4, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro di cui all'art. 24.

ART. 30
Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. Il dirigente colpito da misure restrittive della libertà personale e obbligatoriamente sospeso dal servizio. Analogamente si procede nei casi previsti dall'art. 15, commi 1, 2, 3 e 4, della legge n. 55/1990, come sostituito dall'articolo 1, comma 1, della legge 18.1.92 n. 16.
2. Il dirigente rinviato a giudizio, qualora non sia soggetto a misura restrittiva della libertà personale o questa abbia cessato i suoi effetti, con atto scritto e motivato può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione fino alla sentenza definitiva per fatti e comportamenti, anche estranei alla

prestazione lavorativa, che siano di tale gravità da risultare incompatibili con la presenza in servizio, ai sensi dell'art. 36, comma 2.

3. La sospensione disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale ultimo termine il dirigente è riammesso in servizio.

4. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo è corrisposta una indennità alimentare pari al 50 per cento della retribuzione di cui alla tabella allegato n. 4 e gli assegni per il nucleo familiare.

5. In caso di sentenza definitiva di assoluzione perché il fatto non sussiste o l'imputato non lo ha commesso, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità alimentare, è conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio. Il dirigente cui sia stato applicato l'art. 36, è reintegrato con diritto al trattamento economico cui avrebbe avuto titolo se fosse rimasto in servizio con esclusione della retribuzione di risultato.

CAPO IV
MOBILITA'

ART. 31
Accordi di mobilità

1. Al fine di evitare le dichiarazioni di eccedenza, le aziende ed enti in tutti i casi di ristrutturazione della dotazione organica, esperiscono ogni utile tentativo per la ricollocazione dei dirigenti medici e veterinari - oltre che nell'ambito delle discipline equipollenti a quella di appartenenza secondo le vigenti disposizioni - anche in discipline diverse di cui gli interessati possiedano i requisiti previsti per l'accesso mediante pubblico concorso ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. 502 del 1992 ovvero, infine, mediante il conferimento degli incarichi dirigenziali di cui agli artt. 56, comma 1 lett. b) e 57 per lo svolgimento dei quali non sia richiesto il possesso di una particolare specializzazione. Tale ultima disposizione si applica anche ai dirigenti di II livello con riguardo agli incarichi dell'art. 56, comma 1 lett. a).

2. Fatta in ogni caso salva l'applicazione del comma 1, ai sensi dell'art. 35, comma 8 del d.lgs. n. 29/1993, al fine di salvaguardare l'occupazione, tra le aziende e gli enti del Servizio Sanitario Nazionale e le organizzazioni sindacali, possono essere stipulati accordi per disciplinare la mobilità dei dirigenti di I livello tra le stesse aziende ed enti, anche di diversa Regione.

3. Gli accordi di mobilità di cui al comma 2, possono essere stipulati:
- per prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria;
- dopo tale evento, per evitare i trasferimenti di ufficio o la dichiarazione di messa in disponibilità.

4. A decorrere dalla data della richiesta scritta di una delle parti di cui al comma 2, intesa ad avviare la stipulazione degli accordi citati, i procedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità sono sospesi per 60 giorni. La mobilità a seguito degli accordi stipulati resta comunque possibile anche dopo tale termine, sino all'adozione definitiva dei provvedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità da parte dell'azienda o ente.

5. Per la stipulazione degli accordi di mobilità di cui al comma 2 la delegazione di parte pubblica è composta dai titolari del potere di rappresentanza delle aziende o enti nonché dai rappresentanti dei titolari dei rispettivi uffici interessati. La delegazione di parte sindacale di ciascuna azienda o ente è composta dalle organizzazioni sindacali individuate dall'art. 11, comma 2, anche se gli accordi di mobilità sono stipulati tra aziende ed enti di diversa Regione.

6. Gli accordi di mobilità stipulati ai sensi dei commi precedenti, devono contenere le seguenti indicazioni minime:

a) le aziende e gli enti riceventi ed i posti di dirigente messi a disposizione dalle medesime;

b) le aziende e gli enti cedenti e le qualifiche dei

dirigenti eventualmente interessati alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarati in esubero;

c) la disciplina relativa al posto da ricoprire o altra ad essa equipollente secondo le vigenti disposizioni. In caso di passaggio alle aziende sanitarie ed ospedaliere di dirigenti provenienti dalle I.P.A.B., è richiesto il possesso dei requisiti previsti per l'accesso ai pubblici concorsi dall'art. 15 del d.lgs 502/1992, eccettuato il limite di età.

d) il termine di scadenza del bando di mobilità;

e) le forme di pubblicità da dare all'accordo medesimo.

In ogni caso copia dell'accordo di mobilità deve essere affissa in luogo accessibile a tutti.

7. Gli accordi di mobilità sono sottoscritti dai titolari del potere di rappresentanza delle aziende e degli enti interessati e dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 5 e sono sottoposti al controllo preventivo dei competenti organi, ai sensi dell'art. 51, comma 3 del d.lgs. 29/1993, da effettuarsi nei termini e con le modalità previste dalla stessa norma.

8. La mobilità diviene efficace nei confronti dei dirigenti a seguito di adesione scritta degli stessi, da inviare entro quindici giorni all'azienda o ente di appartenenza ed a quelli di destinazione, unitamente al proprio curriculum.

9. Il dirigente è trasferito entro il quindicesimo giorno successivo, purché in possesso dei requisiti richiesti in relazione al posto da ricoprire. In caso di più domande, l'azienda o l'ente di destinazione opera le proprie scelte motivate sulla base di una valutazione positiva e comparata del curriculum professionale e di servizio presentato da ciascun candidato in relazione al posto da ricoprire.

10. Il rapporto di lavoro continua senza interruzioni con l'azienda o ente di destinazione e al dirigente sono garantite la continuità della posizione pensionistica e previdenziale nonché la posizione retributiva maturata in base alle vigenti disposizioni.

11. Per i dirigenti di I livello dichiarati in esubero ai sensi delle vigenti disposizioni, la mobilità esterna può riguardare anche posti di disciplina diversa da quella di appartenenza di cui l'interessato possieda i requisiti previsti per l'accesso mediante pubblico concorso, ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. 502 del 1992 ovvero il conferimento degli incarichi dirigenziali di cui agli artt. 56, comma 1 lett. b) e 57 per lo svolgimento dei quali non sia richiesto il possesso di una particolare specializzazione.

12. La mobilità disciplinata dalla presente norma, salvo quanto previsto dall'art. 32, non si applica nei confronti dei dirigenti di II livello del ruolo sanitario, in quanto per il passaggio dei medesimi ad altra Azienda od Ente occorre il conferimento dell'incarico di cui all'art. 15 del d.lgs n. 502 del 1992.

13. Le aziende ed enti che intendono stipulare accordi di mobilità possono avvalersi dell'attività di rappresentanza ed assistenza dell'A.Ra.N., ai sensi dell'art. 50, comma 7 del d.lgs n. 29 del 1993.

ART. 32
Mobilità ordinaria per i dirigenti in esubero

1. Le parti concordano che, salvo quanto disposto dall'art. 31, dall'art. 37 comma 16 nonché dall'art. 39, comma 10, sino all'attuazione dell'art. 3, comma 5, lett. g, del d.lgs. 502/1992, le vigenti procedure della mobilità volontaria da esperire per tutti i dirigenti in esubero, anche a seguito delle disattivazioni o delle riconversioni di cui all'art. 3, comma 3 della legge 23 dicembre 1994, n. 724, sono quelle disciplinate dall'art. 82, comma 2, lett. B) del D.P.R. 384/1990, attuate le quali si applica la mobilità d'ufficio di cui alla sopracitata norma della legge 724/1994.

2. Tra i motivi di cui all'art. 36, comma 1, non sono ricompresi i casi di esubero dei dirigenti, inclusi quelli rientranti nelle tipologie del comma 1, in relazione alle quali devono essere esperite le procedure di mobilità previste dal medesimo comma 1, dall'art. 31 e, infine, dall'art. 3, commi da 47 a 52 della legge 537/1993.

3. Le parti concordano, altresì, che nell'attuazione dell'art. 3, comma 5, lett. g) del d.lgs. 502 del 1992, particolare attenzione sia dedicata alla normativa riguardante la ricollocazione dei dirigenti dell'area medico - veterinaria dichiarati in esubero, per la soluzione delle problematiche derivanti dai vincoli connessi all'incardinamento nella disciplina, tenuto conto della necessità di esperire ogni utile tentativo di ricollocazione dei dirigenti medesimi come stabilito anche nell'art. 31.

CAPO V
ISTITUTI DI PECULIARE INTERESSE

ART. 33
Aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata

1. La formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dalle aziende ed enti come metodo permanente per la valorizzazione della capacità ed attitudini personali e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità affidate, al fine di promuovere lo sviluppo del sistema sanitario.

2. L'Azienda o l'Ente definisce annualmente la quota di risorse da destinare ad iniziative di formazione ed aggiornamento dei dirigenti ai sensi della circolare del Ministro della funzione pubblica n. 14 del 24.4.1995, costituendo un apposito fondo nel quale confluiscono anche le risorse di cui all'art. 47 comma 4 nonché le quote eventualmente accantonate ai sensi dell'art. 67, comma 6.

3. L'azienda o l'ente, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e nel rispetto dei criteri generali definiti nell'art. 5, realizza iniziative di formazione e di aggiornamento professionale obbligatorio anche avvalendosi della collaborazione di altri soggetti pubblici o privati specializzati nel settore. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la cultura manageriale e la capacità dei dirigenti di gestire iniziative di miglioramento e di innovazione dei servizi, destinate a caratterizzare le strutture sanitarie del comparto in termini di dinamismo, competitività e qualità dei servizi erogati.

4. La partecipazione alle iniziative di formazione o di aggiornamento professionale obbligatorio, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'azienda o ente con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti. Essa può comprendere la ricerca finalizzata, in base a programmi approvati, sulla base della normativa vigente, dalle aziende o enti, anche in relazione agli indirizzi nazionali e regionali. In ogni caso la partecipazione alle iniziative di formazione deve essere prioritariamente garantita ai dirigenti dichiarati in esubero al fine di favorirne la ricollocazione nell'ambito degli incarichi dirigenziali di cui agli artt. 56, comma 1 lett. b) e 57.

5. E confermato l'istituto del comando finalizzato previsto dall'art. art. 45 del D.P.R. 20.12.1979 n. 761, con la precisazione che esso e disposto dall'azienda o ente, cui spetta di stabilire se ed in quale misura e per quale durata al dirigente compete la retribuzione di cui agli artt. 42, 55, 56 e 57. Con esclusione, comunque, delle indennità correlate ad effettiva presenza in servizio o alla retribuzione di risultato.

6. L'aggiornamento facoltativo comprende documentate iniziative, selezionate dai dirigenti interessati ed effettuate con il ricorso alle ore previste dagli art. 17, 18 ed ai permessi dell'art. 23 senza oneri per l'azienda o ente. L'eventuale concorso alle spese da parte dell'azienda o ente è, in tal caso, strettamente subordinato all'effettiva connessione delle iniziative con l'attività di servizio.

7. Nell'aggiornamento tecnico-scientifico facoltativo rientra anche l'istituto del comando finalizzato di cui all'art. 45 del D.P.R. 761 del 1979, così come modificato dal comma 5.

8. La partecipazione dei dirigenti all'attività didattica si realizza nelle seguenti aree di applicazione:

a) corsi di specializzazione e di insegnamento previsti dall'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 30.12.1992 n. 502;

b) corsi di aggiornamento professionale obbligatorio del personale del comparto, organizzati dalle aziende o enti del Servizio sanitario nazionale;
c) corsi di formazione professionale post - base, previsti dai decreti ministeriali che hanno individuato i profili professionali di cui all'art. 6 citato nella lettera a);
d) formazione di base e riqualificazione del personale.

9. Le attività di cui al comma 8, previa apposita selezione secondo l'ordinamento di ciascuna azienda o ente e nel rispetto dei protocolli previsti dalla normativa citata al precedente punto a), sono riservate, di norma, ai dirigenti delle medesime aziende o enti in base alle materie di rispettiva competenza, con l'eventuale integrazione di docenti esterni.

CAPO VI
ESTINZIONE
DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 34
Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. Superato il periodo di prova, la cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati dagli artt. 24, 25. 27 e 28, ha luogo:
a) per compimento del limite massimo di età nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge, anche nei confronti dei dirigenti di II livello cui è conferito l'incarico quinquennale di cui all'art. 15 del d.lgs. 502/1992;
b) per recesso del dirigente;
c) per recesso dell'azienda o ente;
d) per decesso del dirigente.

ART. 35
Obblighi delle parti

1. Nel caso di cui alla lettera a) dell'art. 34, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età. L'Azienda o Ente comunica, comunque, per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.
2. Nel caso di recesso del dirigente, questi deve darne comunicazione scritta all'Azienda o Ente rispettando i termini di preavviso.

ART. 36
Recesso dell'azienda o ente

1. Nel caso di recesso dell'azienda o ente ai sensi dell'art. 2118 del C.C. quest'ultima deve comunicarlo per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.
2. In caso di recesso per giusta causa si applica l'art. 2119 del codice civile. La giusta causa consiste in fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro.
3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2, l'azienda o ente, prima di recedere dal rapporto di lavoro, contesta per iscritto l'eventuale addebito all'interessato convocandolo, non prima che siano trascorsi cinque giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un procuratore di sua fiducia. Se l'azienda o ente lo ritenga necessario, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente per un periodo non superiore a trenta giorni mantenendo la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio.
4. La responsabilità particolarmente grave e reiterata, accertata secondo le procedure dell'art. 59, costituisce giusta causa di recesso. L'annullamento della procedura di accertamento della

responsabilità del dirigente, disciplinata dall'art. 59, comma 5 e seguenti, fa venire meno gli effetti del recesso.

5. Il dirigente non è soggetto alle sanzioni disciplinari conservative previste dall'art. 7, commi 4 e 5, della legge n. 300 del 1970.

6. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nei confronti dei dirigenti di II livello. Rimane fermo il disposto dell'art. 15 del D.Lgs. 502 del 1992 riguardante la verifica complessiva dell'espletamento dell'incarico conferito al termine del quinquennio, ai fini del rinnovo dell'incarico stesso; in tal caso il mancato rinnovo produce gli effetti di cui al citato art. 15.

7. In relazione alla specificità della professione medica ed al possibile conflitto tra direttive aziendali e deontologia professionale le parti concordano di costituire una Commissione composta da rappresentanti dell'A.RA.N. e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto da istituirsi entro il 31 ottobre 1996 allo scopo di proporre eventuali soluzioni di integrazione della normativa contrattuale sulla risoluzione del rapporto di lavoro anche alla luce di eventuali casi di recesso nei quali si siano verificati i conflitti di cui sopra . La Commissione concluderà i propri lavori entro il 1 dicembre 1997.

ART. 37
Collegio di conciliazione

1. Ferma restando in ogni caso la possibilità di ricorso al giudice competente avverso gli atti applicativi dell'art. 36, commi 1 e 2, il dirigente puo attivare le procedure di conciliazione disciplinate nel presente articolo ed istituite ai sensi dell'art. 59, comma 7 del D.Lgs. n. 29 del 1993.

2. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione fornita dall'azienda o ente o nel caso in cui tale motivazione non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, puo ricorrere al Collegio previsto dal comma 4.

3. Il ricorso deve essere inoltrato a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, che costituisce prova del rispetto dei termini, entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione scritta di licenziamento. Il ricorso al collegio non ha effetto sospensivo del recesso dell'azienda o ente.

4. Il Collegio di conciliazione è composto da tre membri. Il dirigente ricorrente e l'azienda o ente designano un componente ciascuno ed i due componenti così designati nominano di comune accordo, entro cinque giorni dalla loro designazione, il terzo componente, con funzioni di Presidente.

5. Il dirigente interessato provvede alla designazione del proprio componente nell'atto di ricorso. L'azienda o ente comunica per iscritto al ricorrente la designazione del proprio componente entro cinque giorni dal ricevimento del ricorso.

6. In caso di mancato accordo o, comunque, di non rispetto dei termini previsti nei commi 3 e 4 per la designazione dei componenti, essi vengono designati, su richiesta di una delle parti, dal Presidente del Tribunale nella cui circoscrizione ha sede legale l'azienda o l'ente.

7. Il Collegio, presenti le parti in causa o, eventualmente, i loro rappresentanti, deve esperire preliminarmente un tentativo di conciliazione per verificare la sussistenza delle condizioni per la revoca del recesso.

8. Ove si pervenga alla conciliazione e in tale sede l'azienda o l'ente si obblighino a riassumere il dirigente, il rapporto di lavoro prosegue senza soluzione di continuità. In caso contrario, il Collegio, sentite le parti in causa, emette la propria decisione, alla quale l'azienda o ente sono tenuti a conformarsi anche nel caso di cui al comma 15.

9. La procedura per la conciliazione e per l'emissione della decisione deve esaurirsi entro 60 giorni dalla data della costituzione del Collegio.

10. Ove il Collegio, con motivato giudizio, accolga il ricorso, dispone a carico dell'azienda o ente una indennità supplementare, determinata in relazione alle valutazioni dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo, pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato

dell'importo equivalente a due mensilità ed un massimo pari al corrispettivo di 22 mensilità.

11. L'indennità supplementare di cui al comma 10 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

- 7 mensilità in corrispondenza del 51^ anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 50^ e 52^ anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 49^ e 53^ anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 48^ e 54^ anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 47^ e 55^ anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del 46^ e 56^ anno compiuto.

12. Nelle mensilità di cui ai commi 10 e 11 è ricompresa anche la retribuzione di cui alla tabella allegato n. 4.

13. In caso di accoglimento del ricorso, l'azienda o ente non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute dal Collegio, ai sensi dei commi 10 e 11.

14. Le spese relative alla partecipazione del Presidente al Collegio sono a carico della parte soccombente.

15. In fase di prima applicazione del presente contratto e, comunque, non oltre il 15 dicembre 1997, il Collegio dispone la reintegrazione del dirigente nel posto di lavoro, senza la tutela risarcitoria di cui ai commi 10 e 11, nei seguenti casi:

a) qualora accerti che il recesso è dovuto alle cause di nullità di cui all'art. 38, comma 1, lett. a);

b) qualora accerti che il recesso è ingiustificato.

16. Nel caso di recesso ritenuto ingiustificato da parte del Collegio di conciliazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla pronuncia del Collegio, il dirigente può avvalersi della disciplina di cui all'art. 39 comma 10, senza obbligo di preavviso. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Azienda od Ente, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità risarcitorie pari al solo periodo non lavorato.

17. La procedura del presente articolo sarà sostituita da quella prevista dall'art. 69 del D.Lgs. n. 29 del 1993 dal momento della devoluzione al giudice ordinario delle controversie individuali di lavoro.

ART. 38
Nullità del recesso

1. Il recesso è nullo in tutti i casi in cui lo prevedano il codice civile e le vigenti disposizioni di legge sul rapporto di lavoro dei dirigenti, e in particolare:

a) se e dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, di sesso, di razza o di lingua;

b) se e intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del codice civile, salvo quanto previsto dagli artt. 24 e 25.

2. In tutti i casi di recesso discriminatorio dovuto alle ragioni di cui alla lettera a) del comma 1 si applica l'art. 18 della L. 300 del 1970.

ART. 39
Termini di Preavviso

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

a) 8 mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;

b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso. A tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene

considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

2. In caso di dimissioni del dirigente il termine di cui al comma 1 è di tre mesi.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1, è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'azienda o ente ha diritto di trattenere su quanto dalla stessa eventualmente dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato.

5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolverlo sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso con il consenso dell'altra parte.

6. Durante il periodo di preavviso non è consentita la fruizione delle ferie. Pertanto, in caso di preavviso lavorato, si da luogo al pagamento dell'indennità sostitutiva

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del dirigente, l'Azienda o Ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c.. nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturate e non godute.

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione di cui alla tabella allegato n. 4.

10. Qualora il dirigente, anche al di fuori delle ipotesi disciplinate dall'art. 82 del D.P.R. 384/90, presenti domanda di trasferimento ad altra Azienda od Ente del comparto che vi abbia dato assenso, il nulla osta dell'Azienda od Ente di appartenenza è sostituito dal preavviso di cui al comma 2. Il presente comma si applica esclusivamente nei confronti dei dirigenti di I livello.

PARTE SECONDA

TITOLO I
TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I
STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

ART. 40
Struttura della retribuzione dei dirigenti

1. La struttura della retribuzione dei dirigenti medici e veterinari di I e II livello dall'art. 1, commi 2 e 3, si compone delle seguenti voci:

1) stipendio tabellare;
2) indennità integrativa speciale;
3) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
4) indennità di specificità medica;
5) retribuzione di posizione;
6) specifico trattamento economico per i dirigenti di II livello, ove attribuito;
7) retribuzione di risultato;
8) retribuzione legata alle particolari condizioni di lavoro, ove spettante;
9) assegno per il nucleo familiare ove spettante.

ART. 41
Incrementi contrattuali

1. Dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 ai dirigenti medici e veterinari di I e II livello di cui agli artt. 43, 44 e 45, comma 1, lettere A) e C) è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassorbe l'indennità di vacanza contrattuale:

ex IX livello:	L. 110.000;
ex X livello:	L. 136.000
ex XI livello:	L. 174.000

2. Dal 1° dicembre 1995 ai dirigenti del comma 1 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassorbe quello previsto dallo stesso comma:

ex IX livello:	L. 192.000
ex X livello:	L. 237.000
ex XI livello:	L. 305.000

3. Dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 ai dirigenti medici di I e II livello di cui agli artt. 43, 44 e 45, comma 1, lettera B) è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassorbe l'indennità di vacanza contrattuale:
ex IX livello: L. 80.000
ex X livello: L. 93.000
ex XI livello: L. 120.000
4. Dal 1° dicembre 1995 ai dirigenti del comma 3 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassorbe quello previsto dallo stesso comma:
ex IX livello: L. 140.000
ex X livello: L. 163.000
ex XI livello: L. 209.000
5. Dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 ai dirigenti veterinari di I e II livello di cui agli artt. 43, 44 e 45, comma 1, lettera D) è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassorbe l'indennità di vacanza contrattuale:
ex IX livello: L. 94.000 con piu di 5 anni , L. 90.000, con meno di 5 anni;
ex X livello: L. 108.000
ex XI livello: L. 139.000
6. Dal 1° dicembre 1995 ai dirigenti del comma 5 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassorbe quello previsto dallo stesso comma:
ex IX livello: L. 175.000 con più di 5 anni; L. 167.000, con meno di 5 anni;
ex X livello: L. 201.000
ex XI livello: L. 258.000
7. Gli incrementi contrattuali comprendono il 6% sugli stipendi tabellari previsti per i vari ex livelli dall'art. 108 del D.P.R. 384/1990, sull'elemento distinto della retribuzione (EDR), sull'indennità integrativa speciale in godimento nonché sull'importo della quota parte delle indennità conglobate di cui agli artt. 43, 44 e 45.

ART. 42
Stipendio tabellare dei dirigenti medici e veterinari di I e II livello

1. A decorrere dal 1 dicembre 1995, salvo quanto previsto, in via transitoria, dagli artt. 43 e 44, lo stipendio tabellare annuo, per dodici mensilità, del dirigente di I livello, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui alla legge 438/1992, è stabilito in L. 32.977.000.
2. A decorrere dal 1 dicembre 1995, salvo quanto previsto in via transitoria dall'art. 45 ed indipendentemente dall'effettuazione dell'opzione prevista ai sensi dell'art. 15 comma 4 del d.lgs. 502/1992, lo stipendio tabellare annuo per dodici mensilità del dirigente di II livello, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui alla legge 438/1992, è stabilito in L. 43.941.000.
3. Con il presente contratto il rapporto di lavoro del dirigente medico all'interno dell'azienda o ente, diviene unico. La differenza tra gli stipendi tabellari di cui agli artt. 43,44 e 45, lettere B) e D) ancora esistente alla data di entrata in vigore del presente contratto permane ad esaurimento in capo ai dirigenti ivi indicati, in virtù delle originarie caratteristiche del rapporto di lavoro degli stessi dirigenti, richiamato nei citati articoli.

ART. 43
Norma transitoria per i dirigenti già appartenenti al IX livello

1. A decorrere dal 1 dicembre 1995, lo stipendio tabellare annuo dei dirigenti già di IX livello, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui alla legge 438/1992, è stabilito come di seguito indicato:
A) Per i dirigenti medici, già a tempo pieno, in L. 27.643.000 che ricomprendono:
   - lo stipendio tabellare dell'ex IX livello, ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990, che comprende gli incrementi di cui all'art. 41 commi 1 e 2;
   - un importo pari al 52,9 % dell'indennità di tempo pieno di cui all'art. 110, comma 1, lett. A), primo alinea, del D.P.R. 384/1990;
B) Per i dirigenti medici, già a tempo definito, in L. 16.615.000 che ricomprendono:
   - lo stipendio tabellare dell'ex IX livello, ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990 che comprende gli incrementi di cui all'art. 41 commi 3 e 4.
   - l'importo dell'indennità di cui all'art.110,

comma 1, lett. B), primo alinea;

C) Per i dirigenti veterinari che beneficiano dell'indennità medico-veterinaria, ispezione, vigilanza e polizia veterinaria, in L.27.643.000 che ricomprendono:
- lo stipendio tabellare dell'ex IX livello, ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990 che comprende gli incrementi di cui all'art. 41, commi 1 e 2;
- un importo pari al 52,9 % dell'indennità indicata in oggetto, prevista dall'art. 110 comma 1, lett. C), primo alinea, del D.P.R. 384/1990;

D) Per i dirigenti veterinari che non beneficiano dell'indennità di cui alla lett. C) ai sensi dell'art. 110, comma 5 del D.P.R. 384/1990:
1) con più di cinque anni in L. 23.511.000 che ricomprendono:
   - lo stipendio tabellare dell'ex IX livello di appartenenza ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990, che comprende gli incrementi di cui all'art. 41, commi 5 e 6.
   - l'importo dell'indennità di cui all'art.110, comma 1, lett. C), primo alinea, maggiorate ai sensi dell'art. 117 stesso decreto;
2) con meno di cinque anni in L. 21.838.000 che ricomprendono:
   - lo stipendio tabellare dell'ex IX livello di appartenenza ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990, che comprende gli incrementi di cui all'art. 41, commi 5 e 6.
   - l'importo dell'indennità di cui all'art.110, comma 1, lett. C), primo alinea.

2. L'art. 117 del D.P.R. 384/1990 trova ancora applicazione nei confronti di tutti i dirigenti indicati nel comma 1 con meno di cinque anni di servizio. A tal fine si precisa che l'indennità medico specialistica di cui all'art. 110, comma 1 lettere A) e C) primi alinea del D.P.R. 384/1990, viene utilizzata dal 1 dicembre 1995 nell'indennità di specificità medica e nella retribuzione di posizione ai sensi dell'art. 55. Per effetto dell'applicazione dell'art. 117 citato - le maggiorazioni delle citate indennità - che avvengono al compimento del quinto anno di servizio previo giudizio favorevole - nonché l'indennità di dirigenza medica che scatta con la medesima decorrenza sono utilizzate allo stesso fine di cui sopra. Per i dirigenti di cui alla lettera B), al compimento del quinto anno, con le modalità dell'art. 117 citato, saranno utilizzate ai medesimi fini solo la maggiorazione dell'indennità medico specialistica e l'indennità di dirigenza medica. Alla medesima decorrenza, per i dirigenti veterinari di cui alla lettera D) la maggiorazione dell'indennità medico specialistica e quella di dirigenza medica confluiscono sullo stipendio tabellare.

3. Lo stipendio tabellare dei dirigenti di cui al comma 1 è incrementato nel modo seguente,'ai sensi dell'art. 3 del D.L. 583/1996:
1) Per i dirigenti di cui al comma 1, lett. A), C) e D):
   - dal 1 gennaio 1996 di L. 1.726.000 annue
   - dal 1 luglio 1997 di L. 5.334.000 annue, che ricomprendono l'incremento precedente
2) Per i dirigenti di cui al comma 1, lett. B):
   - dal 1 gennaio 1996 di L. 1.295.000 annue
   - dal 1 luglio 1997 di L. 4.000.000 annue, che ricomprendono l'incremento precedente.

4. Dal 1 luglio 1997 lo stipendio tabellare dei dirigenti di cui alle lettere A) e C) del comma 1 raggiungerà quello previsto nell'art. 42. Dalla stessa data lo stipendio tabellare dei dirigenti di cui alle lettere B) e D) del comma 1 sarà determinato, rispettivamente, in L. 20.615.000 ed in L. 28.845.000. Per i dirigenti veterinari di cui alla lett. D) con meno di cinque anni in L. 27.172.000.

5. Lo stipendio tabellare dei dirigenti assunti dopo la stipulazione del presente contratto, corrisponde a quello in atto goduto dai dirigenti già in servizio secondo il comma 1 lettere A) e C) e ne segue la dinamica prevista dai commi 2 e 3.

ART. 44
Norma transitoria per i dirigenti già appartenenti al X livello

1. A decorrere dal 1 dicembre 1995, lo stipendio tabellare annuo dei dirigenti già di X livello, previo conglobamento dell'elemento distinto

della retribuzione di cui alla legge 438/1992, è stabilito come di seguito indicato:

A) Per i dirigenti medici, già a tempo pieno, in L. 32.977.000 che ricomprendono:
   a) lo stipendio tabellare dell'ex X livello, ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990 che comprende gli incrementi di cui all'art. 41 commi 1 e 2 e la quota di indennità integrativa speciale eccedente quella prevista per l'ex IX livello;
   b) un importo pari al 26,1 % dell'indennità di tempo pieno di cui all'art. 110, comma 1, lett. A), secondo alinea del D.P.R. 384/1990;

B) Per i dirigenti medici, già a tempo definito, in L. 20.615.000 che ricomprendono:
   a) lo stipendio tabellare dell'ex X livello, ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990 che comprende gli incrementi di cui all'art. 41 commi 3 e 4 e la quota di indennità integrativa speciale eccedente quella prevista per l'ex IX livello con pari rapporto;

Ai predetti dirigenti, a decorrere dal 1.12.1995, e, altresì, attribuito un assegno personale non riassorbibile e pensionabile nella misura annua di L. 812.000.

C) Per i dirigenti veterinari che beneficiano dell'indennità medico-veterinaria, ispezione, vigilanza e polizia veterinaria, in L. 32.977.000 che ricomprendono:
   a) lo stipendio tabellare dell'ex X livello, ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990 che comprende gli incrementi di cui all'art. 41, commi 1 e 2 e la quota di indennità integrativa speciale eccedente quella prevista per l'ex IX livello;
   b) un importo pari al 26,1 % dell'indennità indicata in oggetto, prevista dall'art. 110, comma 1, lett. C), secondo alinea, del DPR 384/1990;

D) Per i dirigenti veterinari che non beneficiano dell'indennità di cui alla lett. C) ai sensi dell'art. 110, comma 5 del D.P.R. 384/1990, in L. 28.845.000 che ricomprendono:
   a) lo stipendio tabellare dell'ex X livello di appartenenza ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990, che comprende gli incrementi di cui all'art. 41, commi 5 e 6 e la quota di indennità integrativa speciale eccedente quella prevista per l'ex IX livello;
   b) un importo pari al 20% delle indennità complessive di cui all'art. 110, comma 1 lettera C) secondo alinea del D.P.R. 384/1990.

ART. 45
Norma transitoria per i dirigenti già appartenenti all'XI livello

1. A decorrere dal 1 dicembre 1995, lo stipendio tabellare annuo dei dirigenti già appartenenti all'XI livello, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui alla legge 438/1992, e quello stabilito dall'art. 42 e ricomprende:

A) Per i dirigenti medici, già a tempo pieno, in L. 43.941.000 che ricomprendono:
   a) lo stipendio tabellare dell'ex XI livello, ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990, che comprende gli incrementi di cui all'art. 41, commi 1 e 2;
   b) un importo pari al 32,6 % dell'indennità di tempo pieno di cui all'art. 110, comma 1, lett. A), terzo alinea del D.P.R. 384/1990;

B) Per i dirigenti medici, già a tempo definito, in L. 30.268.000 che ricomprendono:
   - lo stipendio tabellare dell'ex XI livello, ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990 che comprende gli incrementi di cui all'art. 41, commi 3 e 4 ;
   - l'intero importo dell'indennità medico specialistica di cui all'art. 110 lettera B) terzo alinea D.P.R. 384/1990;

C) Per i dirigenti veterinari che beneficiano dell'indennità medico-veterinaria, ispezione, vigilanza e polizia veterinaria, in L.43.941.000 che ricomprendono:
   - lo stipendio tabellare dell'ex XI livello, ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990, che comprende gli incrementi di cui all'art. 41, commi 1 e 2;
   - un importo pari al 32,6 % dell'indennità indicata in oggetto e prevista dall'art. 110, comma 1, lett. C), terzo alinea, del DPR 384/1990;

D) Per i dirigenti veterinari che non beneficiano dell'indennità di cui alla lett. C) ai sensi dell'art. 110, comma 5 del D.P.R. 384/1990, in L. 40.036.000 che ricomprendono:
- lo stipendio tabellare dell'ex XI livello di appartenenza ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990, che comprende gli incrementi di cui all'art. 41, commi 5 e 6 ;
- l'intero importo dell'indennità medico specialistica di cui all'art. 110 lettera B) terzo alinea D.P.R. 384/1990.

ART. 46
Indennità integrativa speciale

1. La misura dell'indennità integrativa speciale spettante ai dirigenti di I livello e stabilita nell'importo annuo di L. 13.883.000. Per i dirigenti medici di cui agli artt. 43, 44 e 45 lettere B) essa corrisponde a quella in atto goduta al momento dell'entrata in vigore del presente contratto. Per tutti i dirigenti di I livello di nuova assunzione la citata indennità corrisponde a L. 13.883.000.

2. La misura dell'indennità di cui al primo comma per i dirigenti di II livello corrisponde a quella in atto goduta, che – per i dirigenti medici – e in funzione del rapporto di lavoro in essere alla data di entrata in vigore del presente contratto. Per i dirigenti di II livello di nuova assunzione essa corrisponde a L. 14. 783.000.

ART. 47
Riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 72, comma 3 del d.lgs. 29/1993, con effetto dall'1 gennaio 1997 sono abrogati i meccanismi di automatico incremento della retribuzione per classi e scatti legati all'anzianità individuale.

2. Il valore per classi e scatti in godimento al 31 dicembre 1996, maturato sulle voci indicate dall'art. 92, comma 6 del D.P.R. 270/1987, con l'aggiunta della valutazione economica dei ratei di classi e scatti maturati alla medesima data, costituisce la retribuzione individuale di anzianità, utile ai fini del trattamento di quiescenza e dell'indennità premio di servizio nonché della 13^ mensilità.

3. In caso di trasferimento presso altre aziende o enti, anche a seguito di concorso o conferimento dell'incarico ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 502/1992, il dirigente di I e II livello conserva, a titolo personale, la retribuzione individuale di anzianità di cui al comma 2, in atto goduta.

4. All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa, la retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio confluisce in apposito fondo che, per la vigenza del presente contratto, viene utilizzato, in base all'art. 5, comma 1, lettera m), ai seguenti fini:

a) in quota parte per garantire gli effetti del comma 3;

b) in quota parte per incrementare il fondo previsto dall'art. 33, comma 2 per le attività di formazione ed aggiornamento, secondo quanto concordato ai sensi dell'art. 5, comma 1, lettera f).

c) in quota parte, per realizzare forme, anche consortili tra aziende in ambito regionale per la tutela assicurativa, legale e di consulenza in attuazione dell'art. 28 del D.P.R. 761/1979.

CAPO II
NORME PARTICOLARI PER I DIRIGENTI DELLE I.P.A.B. AVENTI FINALITÀ SANITARIE

ART. 48
Struttura della retribuzione per la qualifica unica di Dirigente delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie

1. Presso le I.P.A.B. la qualifica di dirigente è unica e corrisponde a quella di dirigente di I livello del S.S.N. Per i dirigenti in servizio presso le I.P.A.B.

che già applicano il trattamento economico e normativo del D.P.R. 28 novembre 1990, n. 384, la struttura della retribuzione è configurata secondo quanto previsto dagli articoli del Capo I.

2. Per i dirigenti in servizio presso I.P.A.B. che tuttora applicano la disciplina del D.P.R. 3 agosto 1990, n. 333, fermo restando quanto previsto dall'art. 40 in ordine alla struttura della retribuzione dei dirigenti medici, il trattamento economico stipendiale è così determinato:

- dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 ai dirigenti della ex prima qualifica dirigenziale viene corrisposto un incremento stipendiale mensile lordo di L 136.000 che riassorbe l'indennità di vacanza contrattuale; per gli stessi dirigenti, a decorrere dal 1^ dicembre 1995, il predetto incremento mensile lordo è rideterminato in L. 237.000 ;
- dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 al personale della ex seconda qualifica dirigenziale è corrisposto un incremento stipendiale mensile lordo di L. 174.000 che riassorbe l'indennità di vacanza contrattuale; per gli stessi dirigenti, a decorrere dal 1^ dicembre 1995, il predetto incremento mensile lordo è rideterminato in L. 305.000.

3. A decorrere dal 1 dicembre 1995, salvo quanto previsto dall'art.51, lo stipendio tabellare annuo, per dodici mensilità, della qualifica unica dirigenziale, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui all'art. 7 della legge n. 438/1992, è stabilito in L.32.977.000; tale somma, per il dirigente della ex prima qualifica dirigenziale, ricomprende:

a) lo stipendio tabellare già spettante alla ex prima qualifica come previsto dall'articolo 43 del D.P.R. 333/1990, incrementato ai sensi del comma 2;

b) un importo pari allo 0,35 della indennità di funzione della ex prima qualifica dirigenziale di cui all'articolo 38 del D.P.R. 333/1990;

4. Gli incrementi contrattuali comprendono il 6% sugli stipendi tabellari previsti per i due ex livelli dall'art. 43 del D.P.R. 333/1990, sull'elemento distinto della retribuzione (EDR), sull'indennità integrativa speciale in godimento nonché sull'importo delle indennità conglobata di cui al comma 3 per l'ex qualifica I dirigenziale.

5. La misura dell'indennità integrativa speciale spettante al personale della qualifica unica dirigenziale è stabilita nell'importo corrispondente a quello spettante al personale appartenente alla ex prima qualifica dirigenziale.

ART. 49
Norma transitoria per il personale dirigenziale delle I.P.A.B aventi finalità sanitarie

1. Il trattamento economico stipendiale dei dirigenti della ex seconda qualifica dirigenziale, derivante dall'applicazione dell'art. 48, comma 3, a decorrere dal 1° dicembre 1995 è così determinato:

a) stipendio tabellare nella misura stabilita all'art.48, comma 3;

b) maturato economico annuo, pensionabile e non riassorbibile di L. 5.007.000, pari al maggior importo, rispetto allo stipendio tabellare di cui alla lett. a), del trattamento economico tabellare in godimento al 1° dicembre 1995 ottenuto dalla sommatoria delle seguenti voci:
   - stipendio tabellare ex articolo 43 D.P.R. 333/1990 comprensivo dell'elemento distinto della retribuzione di cui all'art. 7 della legge n.438/1992;
   - incrementi contrattuali di cui all'art. 48, comma 2;

- differenza tra l'importo dell'indennità integrativa speciale in godimento e quella della ex prima qualifica dirigenziale.

CAPO III
EFFETTI DEI NUOVI STIPENDI

ART. 50
Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione della Parte Seconda - Titolo I, Capi I e II del presente contratto - hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità alimentare di cui all'art. 30, comma 4 del presente contratto, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.
2. I benefici economici – ivi compresa l'indennità di vacanza contrattuale – risultanti dall'applicazione della Parte II - Titolo I - Capi I e II del presente contratto - hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente comma. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'art. 2122 del C.C. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.
3. Ai sensi e per gli effetti dei commi 1 e 2, l'indennità di specificità medica prevista dall'art. 54 e la retribuzione di posizione per la parte indicata dall'art. 55, commi 3, 7 e relativa tabella allegato n. 3, essendo costituite dalle quote residue delle indennità fisse e ricorrenti previste dagli artt. 110 e 117 del D.P.R. 384/1990 nella parte non utilizzata per la ricostruzione dello stipendio tabellare nonché dagli artt. 114 e 116 - mantengono la natura delle predette indennità e sono, pertanto, utili ai fini pensionistici e dell'indennità premio di servizio così come già previsto dalle vigenti disposizioni per le indennità che vi hanno dato origine.
4. Ai sensi e per gli effetti dei commi 1 e 2, l'indennità di specificità medica di cui all'art. 54, comma 6, e la retribuzione di posizione dei dirigenti in servizio presso le I.P.A.B. indicate nell'art. 48 - che, ai sensi dell'art. 55, per il presente biennio di parte economica sono costituite utilizzando l'indennità di funzione già prevista dall'art. 38 del D.P.R. 333/90 nella quota residua dopo la ricostruzione dello stipendio tabellare - mantengono la natura della predetta indennità. Come tali, sono utili ai fini pensionistici e dell'indennità premio di servizio secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni per la citata indennità di funzione.

TITOLO II
INCARICHI DIRIGENZIALI, SPECIFICITÀ MEDICA E RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

CAPO I
INCARICHI DIRIGENZIALI E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI AI FINI DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

ART. 51
Graduazione delle funzioni dei dirigenti di I e II livello ai fini della determinazione della retribuzione di posizione

1. Le aziende od enti, in relazione alle articolazioni aziendali individuate dal D.Lgs. 502 del 1992, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli eventuali atti di indirizzo e coordinamento del Ministero della Sanità, determinano la graduazione delle funzioni dirigenziali cui è correlato il trattamento economico di posizione, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 29 del 1993.

2. L'individuazione viene effettuata nel rispetto di quanto previsto dall'art. 53 e 54 e sulla base dei seguenti criteri e parametri di massima che le aziende ed enti possono integrare con riferimento alla loro specifica situazione organizzativa e nel rispetto delle leggi regionali di cui al comma 1:

- complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna, con particolare riguardo ai Dipartimenti;
- grado di autonomia in relazione anche ad eventuale struttura sovraordinata;
- affidamento e gestione di budget;
- consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato;
- importanza e delicatezza della funzione esplicitata da espresse e specifiche norme di legge;
- svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali;
- grado di competenza specialistico - funzionale o professionale;
- utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'azienda od ente;
- affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'azienda o ente;
- produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell'azienda od ente;
- rilevanza degli incarichi di cui all'art. 53 interna all'unità operativa ovvero a livello aziendale;
- ampiezza del bacino di utenza per le unità operative caratterizzate da tale elemento e reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa;
- valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali, purché collegata oggettivamente con uno o più dei precedenti criteri.

3. Le aziende ed enti, in base alle risultanze della graduazione di cui al comma precedente, attribuiscono ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo un valore economico secondo i parametri di riferimento di cui agli artt. 56 e 57 previa informazione alle rappresentanze sindacali di cui agli artt. 10 e 11, seguita, su richiesta da un incontro. A parità di struttura organizzativa e corrispondenza delle funzioni, alle posizioni è attribuita la stessa valenza economica.

4. La graduazione delle funzioni relativa agli incarichi di II livello dirigenziale è effettuata dalle aziende ed enti con le modalità indicate nel comma 2, in modo oggettivo e, cioè, indipendentemente dalla circostanza che i predetti dirigenti esercitino o meno l'opzione per il rapporto ad incarico quinquennale rinnovabile. Essa ha effetto solo sulla determinazione del trattamento economico relativo alla retribuzione di posizione secondo la disciplina dell'art. 55.

5. Alla retribuzione della posizione, sulla base dei criteri e parametri stabiliti dal presente articolo. si provvede mediante un apposito Fondo - costituito presso ogni azienda o ente al fine di assegnare ai dirigenti un trattamento economico correlato alle funzioni dell'incarico attribuito ed alle connesse responsabilità - e finanziato con le modalità di cui agli artt. 60 e 61 e dell'art.63, comma 2 lettera a).

6. La disciplina del conferimento degli incarichi prevista dai seguenti articoli del presente capo entra in vigore con il presente contratto e presuppone, altresì, che le aziende ed enti realizzino le seguenti innovazioni:

a) attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal D.Lgs. n. 29 del 1993 ed, in particolare, dagli artt. 3,4, 5, 7, 8, 9 e 14;
b) ridefinizione delle strutture organizzative e delle funzioni dirigenziali;
c) istituzione e attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione.

ART. 52
Affidamento e revoca degli incarichi di I livello dirigenziale

1. A ciascun dirigente sono conferiti incarichi di direzione di struttura ovvero di funzioni ispettive e di consulenza, di studio e ricerca, ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs. 29 del 1993 o di natura professionale in relazione alle attività assistenziali svolte.

2. Gli incarichi di I livello dirigenziale sono affidati, a ciascun dirigente, dalle aziende od enti, su proposta del dirigente di II livello, con atto scritto e motivato, nel rispetto dei principi e procedure stabilite dagli artt. 15, comma 2, penultimo capoverso del d.lgs n. 502 del 1992 e 19 del d.lgs n. 29 del 1993. Gli obiettivi e le risorse sono affidati al dirigente ai sensi dell'art. 65, commi 4, 5 e 6.

3. Le aziende o enti formulano in via preventiva i criteri per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali nel rispetto dei principi stabiliti dalle disposizioni citate nei commi 1 e 2. Tali criteri, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali di cui agli artt. 10 e 11, seguita, su richiesta, da un incontro.

4. Nel conferimento ai dirigenti di I livello degli incarichi di cui agli art. 56, comma 1 lettera b) e 57 in applicazione del presente contratto, le aziende o enti tengono conto – rispetto agli incarichi da conferire – della professionalità e dell'esperienza già acquisite dai dirigenti in servizio sia in relazione alle posizioni organizzative precedentemente ricoperte dagli stessi, ai sensi dell'art. 116 del D.P.R. 384 del 1990 sia per il livello di provenienza precedente all'unificazione della qualifica dirigenziale anche per non cumulare, in linea di principio ed a parità di situazioni, più benefici nella vigenza del presente contratto.

5. La revoca dell'incarico in seguito all'accertamento dei risultati negativi di gestione o della inosservanza delle direttive impartite avviene con atto scritto e motivato dopo l'espletamento delle procedure di cui all'art. 59.

ART. 53
Affidamento e revoca degli incarichi ai dirigenti di II livello

1. Dopo l'entrata in vigore del d.lgs. 502 del 1992, per i dirigenti di II livello il conferimento dell'incarico quinquennale rinnovabile costituisce modalità di accesso alla qualifica stessa e risulta, pertanto, compiutamente disciplinato - per tale aspetto - dall'art. 15 del medesimo decreto. Per i dirigenti di II livello ai quali l'incarico è conferito dopo l'entrata in vigore del presente contratto, la tipologia dell'incarico, le modalità di revoca, la retribuzione di posizione e lo specifico trattamento economico di cui all'art. 58, sono disciplinati dal contratto individuale previsto dall'art. 14.

2. Per i dirigenti di II livello assunti dopo l'entrata in vigore del d.lgs. 502 del 1992 o che abbiano optato prima del presente contratto, si applica il comma 1 con le modalità previste dall'art. 58.

3. Per i dirigenti di II livello già in servizio alla data di entrata in vigore del d.lgs. 502 del 1992, il passaggio al rapporto ad incarico quinquennale rinnovabile avviene dopo l'opzione. A tal fine la prima attuazione dell'art. 15, comma 4 del decreto stesso con riferimento all'opzione, deve intendersi coincidente con l'applicazione del presente contratto, fatte salve le opzioni già esercitate. Per i medesimi dirigenti l'opzione per il rapporto ad incarico quinquennale rinnovabile rende necessaria la stipulazione del contratto individuale con le caratteristiche del comma 1, alla quale si perviene dopo l'attuazione delle modalità dell'art. 58.

4. Ai dirigenti di II livello di cui ai commi 1, 2 e 3, indipendentemente dall'opzione, sono conferibili solo gli incarichi di direzione di struttura di cui all'art. 56, comma 1 lett. a) fatto salvo quanto previsto dall'art.59, commi 10 e 11. Al fine di procedere al conferimento degli incarichi ai dirigenti in servizio, le aziende ed enti formulano, in via preventiva, i criteri per

l'affidamento e la revoca degli incarichi stessi, nel rispetto dei principi, criteri e procedure previsti dagli artt. 19 e 22, comma 1 del d.lgs. n. 29 del 1993, tenuto conto, per gli incarichi da conferire, della professionalità ed esperienza acquisite dai dirigenti di II livello in servizio, anche in relazione alle posizioni organizzative già ricoperte dagli stessi. Tali criteri, prima della definitiva determinazione sono oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali di cui agli artt.10 e 11, seguita, su richiesta, da un incontro.
5. Il conferimento degli incarichi di direzione di struttura di cui all'art. 56, comma 1 lett. a) ai dirigenti di II livello avviene con atto scritto e motivato. Gli obiettivi e le risorse relativi agli incarichi sono affidati ai medesimi dirigenti, ai sensi dell'art. 65, comma 4.
6. La revoca dell'incarico per i dirigenti di II livello che non hanno optato può avvenire in seguito all'accertamento dei risultati negativi di gestione o della inosservanza delle direttive impartite, con atto scritto e motivato secondo le procedure e con gli effetti indicati nell'art. 59.
7. Il comma 6 si applica anche nei confronti dei dirigenti di II livello che abbiano optato per il rapporto ad incarico quinquennale e ne produce i medesimi effetti anche prima della scadenza dell'incarico.

ART. 54
Indennità di specificità medica

1. Nel quadro del riordino del Servizio Sanitario nazionale, la dirigenza medica presenta particolari elementi di specificità. A tale area professionale, oltre alle attività organizzativo - gestionali proprie della funzione dirigenziale, sono - infatti - affidati, i compiti assistenziali, di diagnosi e cura e di tutela della salute pubblica, che costituiscono non solo il perno produttivo dell'attività aziendale ma anche il fine istituzionale di essa, diretto al raggiungimento degli obiettivi generali di prevenzione, cura e riabilitazione previsti dall'art. 1 del d.lgs. 502/1992.
2. Nel nuovo assetto la dirigenza medica - pur nel rispetto di tutte le altre professionalità impiegate nel Servizio Sanitario Nazionale - rappresenta la componente più rilevante dei dirigenti ed assume una connotazione strategica per l'economia sanitaria aziendale, intesa come allocazione delle risorse ai fini della efficacia, efficienza, rendimento e qualità dell'azione sanitaria.
3. Tale peculiarità della funzione medico è compensata con l'attribuzione ai dirigenti medici e veterinari, a decorrere dal 1 dicembre 1995, di una indennità, fissa e ricorrente, corrisposta per tredici mensilità, denominata "Indennità di specificità medica".
4. L'indennità di specificità medica è fissata nei seguenti valori:
- II livello dirigenziale : L. 13.500.000
- I livello dirigenziale : L. 7.370.000

5. Al finanziamento dell'indennità di specificità medica si provvede con il fondo di cui all'art. 60.
6. Per i dirigenti delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie di cui all'art. 48, comma 2, l'indennità di specificità medica prevista nel comma 4, secondo alinea è corrisposta, anche in modo graduale, in base alla disponibilita del fondo di cui all'art.61, previo accordo con i dirigenti interessati, utilizzando anche in parte l'indennità di funzione ex art. 38 del D.P.R. 333/1990.

ART. 55
La retribuzione di posizione dei dirigenti medici e veterinari di I e II livello

1. La retribuzione di posizione è una componente del trattamento economico dei dirigenti di I e II livello dell'area medico - veterinaria che, in relazione alla graduazione delle funzioni prevista dall'art. 51, comma 3 è collegata all'incarico agli stessi conferito dall'azienda o ente.
2. La retribuzione di posizione del comma 1 è composta di una parte fissa e di una parte varia-

bile, la cui somma complessiva corrisponde al valore economico degli incarichi attribuiti in base alla graduazione delle funzioni, ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. 29 del 1993. Essa compete per tredici mensilità.

3. Ai sensi dell'art. 72, comma 3 del d.lgs. 29 del 1993, la parte fissa della citata retribuzione, a decorrere dal 1 dicembre 1995, e costituita dalla somma delle quote delle indennità previste dal D.P.R. 384/1990 agli artt. 110, comma 1 lettere A), B) e C), comma, 5, secondo capoverso e 6 (per quanto attiene agli istituti zooprofilattici), 114, 116 - ove goduta - e 117, residue dopo la ristrutturazione degli stipendi tabellari di cui agli artt. 43, 44 e 45 e la definizione dell'indennità di specificità medica. Tale parte della retribuzione di posizione essendo costituita - anche in quota residua - da indennità che erano fisse e ricorrenti, ne mantiene le caratteristiche ed è, pertanto, utile ai fini del trattamento di quiescenza e di previdenza con le stesse modalità già stabilite dalle vigenti disposizioni per le indennità che vi hanno dato origine.

4. La componente fissa della retribuzione di posizione, è garantita al dirigente nella misura - in atto goduta - in caso di trasferimento, anche per vincita di concorso o di incarico ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 502/1992, avvenuto dopo l'entrata in vigore del presente contratto. Le aziende o enti di nuova destinazione sono tenuti a garantire le predette somme mediante il fondo per la retribuzione di posizione dell'art. 60.

5. Per le caratteristiche descritte ai commi 3 e 4, la componente fissa della retribuzione di cui al presente articolo e mantenuta anche nei casi previsti dall'art. 59, comma 7, lettere a) e b) e commi 10 e 11, operando gli effetti della valutazione negativa solo sulla parte variabile della medesima retribuzione di posizione, individuata ai sensi dei commi 6 e 7.

6. La componente variabile della retribuzione di posizione, salvo quanto previsto dal comma 7, è determinata in sede aziendale sulla base della graduazione delle funzioni in conformità degli incarichi di cui agli artt. 56 e 57 e con le procedure previste dagli artt. 53 e 54.

7. Dal 1 dicembre 1995 e sino al conferimento degli incarichi di cui al comma 6, la retribuzione di posizione dei dirigenti, è costituita dai valori indicati per le due componenti - fissa e variabile - nella tabella allegato n. 3 del presente contratto.

8. Per coloro che accedono per la prima volta alle qualifiche dirigenziali del Servizio Sanitario Nazionale dopo l'entrata in vigore del presente contratto, la componente fissa della retribuzione di posizione, corrisponde ai valori indicati nella tabella allegato n.3

9. I commi precedenti trovano applicazione anche per i dirigenti medici delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie, di cui all'art. 49, commi 1 e 2, in quanto compatibili.

10. Alla corresponsione della retribuzione di posizione nelle sue componenti - fissa e variabile - si provvede con i fondi di cui agli artt. 60 e 61.

ART. 56
Incarichi di direzione di struttura: determinazione e attribuzione della retribuzione di posizione dei dirigenti medici e veterinari di I e II livello

1. Le aziende ed enti, nel prevedere per le singole strutture organizzative i relativi uffici dirigenziali ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 29 del 1993, definiscono la retribuzione di posizione di cui all'art. 55 per i dirigenti ai quali sia affidata la direzione di struttura, in relazione ai criteri e parametri definiti nell'art. 52 e nei limiti delle disponibilità del fondo di cui agli artt 60 e 61, nell'ambito delle seguenti fasce di valori:

a) da un minimo di L. 9.500.000 fino a un massimo di L. 70.000.000, per le posizioni dirigenziali di strutture complesse, caratterizzate cioè dalla presenza contestuale di più criteri e parametri di elevata consistenza, tra quelli individuati dall'art. 51, ovvero da leggi regionali di organizzazione (a titolo meramente esemplificativo si possono citare: il

Dipartimento, il Distretto, il Presidio ospedaliero, Unità operative complesse, Servizi di controllo interno, Servizi che richiedono, per la loro direzione, un'elevata competenza specialistico - professionale, tra i quali i Presidi multizonali di prevenzione, qualora a direzione medica);

b) da un minimo di L. 8.000.000 fino a un massimo di L. 60.000.000, per le posizioni dirigenziali articolazioni interne delle strutture di cui al punto a), ovvero di posizioni dirigenziali di unità operative semplici rispetto a quelle indicate nel punto a) - (a titolo meramente esemplificativo si possono citare i settori o moduli di cui all'art. 116 del D.P.R. 384/1990, con particolare riguardo a quelli che hanno valenza dipartimentale, etc.).

2. Ad ogni dirigente - è riconosciuta una retribuzione di posizione comunque non inferiore, a titolo personale, a quella prevista dall'art. 55 comma 7 e relativo allegato n.3, secondo la posizione funzionale di provenienza. Tale retribuzione dovrà essere coerente con gli incarichi rientranti nelle tipologie rapportabili a quelle indicate a titolo esemplificativo nelle lettere a) e b) del comma 1, fatta salva la sua più favorevole rideterminazione in sede aziendale ai sensi dell'art. 55, comma 6, anche per l'attribuzione di incarichi di maggiore responsabilità.

3. Le modalità di affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali sono quelle previste dagli articoli 53 e 54.

ART. 57

Incarichi non comportanti direzione di struttura: determinazione ed attribuzione della retribuzione di posizione dei dirigenti di I livello

1. Le aziende ed enti, nel prevedere per le singole strutture organizzative i relativi uffici dirigenziali ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 29 del 1993, definiscono la retribuzione di posizione di cui all'art. 55 per i dirigenti ai quali siano affidati incarichi non comportanti direzione di struttura, in relazione ai criteri e parametri definiti nell'art. 52 e nei limiti delle disponibilità del fondo di cui agli artt 60 e 61, nell'ambito delle fasce di valori indicate nel comma 3.

2. Tali incarichi possono essere di consulenza, studio e ricerca, nonché di funzioni ispettive o di verifica e controllo, ovvero incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione.

3. Le retribuzioni di posizione di cui al comma 1 sono ricomprese nell'ambito delle seguenti fasce:

a) da un minimo di L. 7.000.000 sino ad un massimo di L. 55.000.000. per le posizioni dirigenziali inerenti gli incarichi di cui ai commi 1 e 2 comportanti attività o compiti di rilevanza aziendale, attinenti ai criteri e parametri previsti nell'art. 51 comma 2 o di rilevante competenza professionale o specialistico - funzionale (a titolo meramente esemplificativo si individuano attività quali il controllo di gestione, nonché i settori o moduli previsti dall'art. 116 del DPR 384/90 cui siano correlate le attività del comma 2, ma non le attività di direzione di struttura);

b) da un minimo di L.2.000.000 ad un massimo di L. 35.000.000 per le posizioni dirigenziali i cui incarichi abbiano rilevanza all'interno della struttura di appartenenza ovvero richiedano competenza professionale o specialistico - funzionale di base.

4. Ad ogni dirigente è riconosciuta una retribuzione di posizione comunque non inferiore, a titolo personale, a quella prevista dall'art. 55 comma 7 e relativo allegato n. 3, secondo la posizione funzionale di provenienza. Tale retribuzione dovrà essere coerente con gli incarichi rientranti nelle tipologie rapportabili a quelle indicate a titolo esemplificativo nelle lettere a) e b) del comma 3, fatta salva la sua più favorevole rideterminazione in sede aziendale ai sensi dell'art. 55, comma 6, anche per l'attribuzione di incarichi di maggiore responsabilità.

5. Le modalità di affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali sono quelle previste dall'art. 53.
6. Al dirigente di I livello, assunto dopo l'entrata in vigore del presente contratto, il conferimento degli incarichi di cui agli art. 56, comma 1 lett. b) e dal presente articolo avviene dopo il superamento del periodo di prova, nel rispetto dell'art. 52, comma 4.

ART. 58
Dirigenti di II livello: la retribuzione di posizione e lo specifico trattamento economico legato all'incarico quinquennale. Norma di prima applicazione

1. Ai dirigenti di II livello con rapporto ad incarico quinquennale - oltre alla retribuzione di posizione, compete, ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 502 del 1992, uno specifico trattamento economico che è ricompreso tra il 5 % ed il 35 % del valore massimo della retribuzione di posizione prevista dall'art. 56, comma 1 lettera a).
2. Ai fini del presente articolo, le aziende ed enti, effettuata la graduazione delle funzioni, definiscono la retribuzione di posizione che, ai sensi degli artt. 52, comma 3 e 55, comma 2 e seguenti, può essere attribuita in concreto ai dirigenti di II livello, informandone i dirigenti interessati contestualmente all'atto del conferimento degli incarichi di direzione di struttura di cui all'art. 56, comma 1 lett. a).
3. Ai dirigenti di II livello - assunti dopo l'entrata in vigore del d.lgs. 502 del 1992 o per coloro che abbiano già optato per il rapporto ad incarico quinquennale alla data di entrata in vigore del presente contratto - oltre alla retribuzione di posizione prevista dal comma 2, e attribuito lo specifico trattamento economico di cui al comma 1.
4. L'entità dello specifico trattamento del comma 3 viene determinata con la stipulazione del contratto individuale - che dovrà avere le medesime caratteristiche descritte all'art. 53, comma 1 - con decorrenza dalla medesima data che non potrà comunque essere anteriore al 1.1.1997.
5. I dirigenti di II livello che non versino nella situazione del comma 3 vengono invitati dall'azienda o ente, anche gradualmente, ad esercitare l'opzione per il rapporto ad incarico quinquennale, previa informazione circa lo specifico trattamento economico a ciascuno attribuibile ai sensi del comma 1.
6. L'esercizio dell'opzione comporta la stipulazione del contratto individuale di cui agli art. 14 e 53, comma 1.
7. La retribuzione di posizione dei dirigenti di II livello che non optino o, comunque sino all'accoglimento dell'opzione, e quella fissata negli artt. 55 e 56, comma 1, lettera a).
8. All'applicazione del presente articolo si provvede nei limiti del fondo previsto dall'art. 60.

ART. 59
Valutazione dei dirigenti di I e II livello

1. Per la valutazione dei risultati conseguiti dai dirigenti, in relazione allo svolgimento degli incarichi agli stessi affidati ai sensi degli artt. 55 e 56, le aziende o enti definiscono sistemi e meccanismi di valutazione gestiti attraverso i servizi di controllo interno o nuclei di valutazione istituiti ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 29/1993 e dell'art. 3 comma 6 del D.Lgs. 502 del 1992.
2. Le aziende o enti determinano in via preventiva i criteri che informano i sistemi di valutazione. Tali criteri, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali di cui agli artt. 10 e 11, seguita, su richiesta, da un incontro.
3. Nella valutazione dei risultati conseguiti dai dirigenti cui siano stati affidati incarichi ai sensi dell'art. 56, gli organismi del comma 1, dovranno comunque considerare l'operato dei dirigenti in correlazione con gli obiettivi da perseguire secondo le direttive ricevute; in caso di incarico con affidamento di budget, la correlazione deve

tener conto delle risorse umane, finanziarie e strumentali rese effettivamente disponibili.

4. Nella valutazione dei risultati conseguiti dai dirigenti cui sono affidati gli incarichi disciplinati dall'art. 57, gli organismi del comma 1 dovranno considerare l'operato dei dirigenti in relazione all'osservanza delle direttive e, solo qualora agli incarichi stessi sia stata correlata attività di gestione finanziaria, tecnica o amministrativa, la valutazione riguarderà i risultati della stessa ai sensi del comma 3.

5. Gli organismi di cui al comma 1, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una eventuale valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dirigente, anche assistito da una persona di fiducia .

6. L'esito della valutazione periodica è riportato nel fascicolo personale dei dirigenti interessati. Dello stesso si tiene conto nelle decisioni di affidamento degli incarichi.

7. L'accertamento dell'inosservanza delle direttive ed i risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa con le procedure di cui all'art. 20 del D.Lgs. 29/1993, fatto salvo quanto previsto dall'art. 55, comma 5, in ragione della gravità dello scostamento, possono determinare:

a) l'affidamento di un incarico dirigenziale di valore economico inferiore;
b) la perdita della retribuzione di posizione ed il collocamento in disponibilità per la durata massima di un anno.

8. In caso di accertamento di responsabilità particolarmente grave e reiterata si applica l'art. 36, commi 4 e 6.

9. Per effetto del collocamento in disponibilità di cui al comma 7, lett. b), non si può procedere a nuove nomine di qualifiche dirigenziali per un numero di posti corrispondenti, ai sensi del comma 9 dell'art. 20 del D.Lgs. 29/1993.

10. Al dirigente di II livello di cui all'art. 53, commi 1, 2 e 3, che non abbia superato positivamente la valutazione prevista dal presente articolo, ove non ricorrano le condizioni di cui ai commi 7, lett. b) e 8, è affidato un incarico dirigenziale di valore economico inferiore anche ricompreso tra quelli dell'art. 57, fatta salva l'applicazione dell'art. 55, comma 5.

11. I dirigenti di II livello di cui all'art. 53, commi 1, 2 e 3, che, comunque, al termine del quinquennio non superino positivamente la verifica di cui all'art. 15 del d.lgs. n. 502 del 1992, rimangono collocati nel medesimo livello con il trattamento economico definito dagli artt. 45, 54 e 55, commi 4 e 5. Contestualmente l'azienda o ente congela un posto di I livello dirigenziale.

CAPO II

FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DELLA SPECIFICITÀ MEDICA

ART. 60

Finanziamento della indennità di specificità medica e della retribuzione di posizione per i dirigenti di I e II livello nonché dello specifico trattamento economico per i dirigenti di II livello

1. Al finanziamento dell'indennità di specificità medica e della retribuzione di posizione dei dirigenti di I e II livello nonché dello specifico trattamento economico ex art. 15 del d.lgs. 502 del 1992 per i dirigenti di II livello delle aziende e degli enti del S.S.N., si provvede mediante l'utilizzo di un fondo, costituito a decorrere dal 1.12.1995 ed a valere sulla competenza 1996 senza alcun pregiudizio sugli aumenti del biennio successivo, il quale è formato:

a) dall'ammontare delle risorse destinate nell'anno 1993:
   - alle indennità previste dagli artt. 110 e 117 del D.P.R. 384/1990, residue dopo l'applicazione degli artt. 43, 44 e 45 del presente contratto;
   - alle indennità di cui agli artt. 53, 54 del D.P.R. 270/1987, negli importi confermati

dall'art. 110, commi 5 e 6 del D.P.R. 384/1990 (partecipazione all'Ufficio di Direzione, Coordinamento, dirigenza medica);
- alle indennità degli artt. 114 e 116 del D.P.R. 384/1990 (indennità differenziata di responsabilità primariale e indennità di modulo).

b) di una somma pari allo 0,37 % del monte salari, al netto dei contributi a carico dell'Azienda o ente – calcolato con riferimento all'anno 1993 e al solo personale con qualifica di dirigente di I e II livello – relativamente a due dodicesimi per l'anno 1995 (dicembre e 13^ mensilità); lo stesso fondo, in ragione di anno, al 1° gennaio 1996 è incrementato di una somma pari al 2,41 % del medesimo monte salari.

2. A decorrere dal 1 gennaio 1997 il fondo di cui al comma 1 è incrementato di un importo pari a 50 minuti di plus orario settimanale, calcolati sulla base del trattamento economico previsto dall'art. 127, commi 5 e 6 del D.P.R. 384/1990 con riferimento alle posizioni funzionali di provenienza di ciascun dirigente medico e veterinario. Dalla stessa data il fondo del comma 1 può, altresì, essere incrementato con le risorse del fondo previsto dall'art. 63, nelle misure, condizioni e modalità indicate dal medesimo articolo, comma 2, lett. a) secondo periodo. Per tutti i dirigenti medici di II livello e per tutti i dirigenti veterinari di I e II livello detto importo è pari a 60 minuti anche per le finalità del comma 3.

3. A decorrere dal 1 gennaio 1997, il fondo di cui al comma 1 è, altresì, incrementato di un importo pari a 65 ore annue pro - capite di lavoro straordinario feriale diurno secondo le tariffe fissate dall'art. 80 del D.P.R. 384/ 1990, riferite ai dirigenti medici e veterinari di II livello anche per il finanziamento dello specifico trattamento economico dei dirigenti medesimi con rapporto ad incarico quinquennale, almeno nella misura minima prevista dagli art. 58 comma 1 e 72, comma 6. Detto trasferimento opera in relazione alla gradualità dell'opzione . In corrispondenza dell'incremento del fondo di cui al presente articolo viene proporzionalmente ridotto il fondo dell'art. 62 e, di conseguenza, il ricorso all'istituto del lavoro straordinario da parte degli stessi dirigenti.

4. Il fondo annuale di cui al comma 1 deve essere integralmente utilizzato Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili nel citato fondo annuale sono temporaneamente utilizzate nel fondo per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e, quindi, riassegnate al fondo di cui al presente articolo a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

5. Per l'applicazione del presente contratto, le aziende e gli enti che, in attuazione degli artt..30 e 31 del D. Lgs. 29/93 rideterminino, con atto formale, la dotazione organica dei posti di funzione dirigenziale in numero superiore a quello preso a base del calcolo di cui alla lettera a) del comma 1, nel finanziare la predetta dotazione organica dovranno tenere conto del valore delle posizioni organizzative di nuova istituzione per incrementare con l'atto deliberativo, in misura congrua, il fondo di cui al presente articolo. Qualora il personale dirigente nel 1995 risulti comunque superiore a quello preso come base di calcolo nel 1993, il fondo di cui al comma 1 è formato dall'ammontare delle risorse della lettera a) per l'anno 1995 alle quali si aggiunge l'incremento di cui al comma 1, lettera b) calcolato con riferimento al monte salari del 1993.

6. Il fondo di cui al comma 1 viene utilizzato per garantire gli effetti degli artt. 54, 55 e 58.

ART. 61
Finanziamento della indennità di specificità medica e della retribuzione di posizione per i dirigenti di I livello delle IPAB aventi finalità sanitarie

1. Al finanziamento dell'indennità di specificità medica e della retribuzione di posizione dei dirigenti in servizio a tempo indeterminato presso le

4 — Libreria - Suppl ord 235 G U n 304

I.P.A.B. aventi finalità sanitarie di cui all'art. 48, comma 2, si provvede mediante la costituzione di un apposito fondo a decorrere dal 1 dicembre 1995 ed a valere sulle competenze 1996, senza alcun pregiudizio sugli aumenti del biennio successivo. Il fondo è formato nel modo seguente:

a) dall'ammontare delle risorse destinate alle indennità di funzione di cui all'art. 38 del D.P.R. 333/1990 per la I e la II qualifica dirigenziale, ivi compresa la quota relativa alla tredicesima mensilità sull'indennità stessa, nell'anno 1993, detratto lo 0,35 utilizzato per la ristrutturazione della retribuzione dei dirigenti già appartenenti alla 1^ qualifica dirigenziale; tali risorse sono calcolate in relazione al personale con qualifica dirigenziale risultante nel 1993 ;
b) da una somma corrispondente al 6% calcolata sull'importo di cui alla lett. a);
c) da una somma pari allo 0,22 % del monte salari, al netto dei contributi a carico dell'ente – calcolato con riferimento all'anno 1993 e al solo personale con qualifica di dirigente di I livello – relativamente a due dodicesimi per l'anno 1995 (dicembre e 13^ mensilità); lo stesso fondo, in ragione di anno, al 1° gennaio 1996 è incrementato di una somma pari all'1,4% del medesimo monte salari.

2. Nel periodo di vigenza del presente contratto, gli enti che, in attuazione degli artt. 30 e 31 del D. Lgs. 29/93, abbiano rideterminato, con atto formale esecutivo ai sensi di legge, la dotazione organica dei posti di funzione dirigenziale in numero superiore a quello preso a base del calcolo di cui alla lettera a) del comma 1, incrementano il fondo di cui al comma 2 in misura congrua, con oneri a loro carico, tenuto conto del valore delle posizioni organizzative di nuova istituzione purché effettivamente ricoperte. Nei loro confronti trova, altresì, applicazione l'art. 60, comma 5, ultimo periodo.

3. Il valore complessivo del fondo, calcolato ai sensi del comma 1, lettere a), b), e c), non può essere comunque inferiore al valore complessivo, incrementato del 6 %, dell'indennità di funzione, per la parte eccedente lo 0,35 della quota di pertinenza della prima qualifica dirigenziale, in godimento ai dirigenti in servizio al momento dell'entrata in vigore del presente contratto.

4. Il fondo annuale di cui al comma 1 deve essere integralmente utilizzato. Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili nel citato fondo annuale sono temporaneamente utilizzate nel fondo per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e, quindi, riassegnate al fondo di cui al presente articolo a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

5. La retribuzione di posizione è costituita dalla somma eventualmente residua dopo l'applicazione dell'art. 54, comma 6 ed è rideterminata nella parte variabile dalla I.P.A.B. secondo le procedure degli artt. 51 e seguenti.

TITOLO III
IL TRATTAMENTO ACCESSORIO

CAPO I
DISCIPLINA DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

ART. 62
Costituzione del fondo

1. Per la corresponsione degli emolumenti connessi a determinate condizioni lavorative, dal 31 dicembre 1995 ed a valere sulle competenze 1996 senza alcun pregiudizio sugli aumenti del biennio successivo, è istituito un fondo, che è formato nel suo ammontare dalla somma spesa per l'anno 1993 per il pagamento al personale destinatario del presente contratto:

- della indennità di pronta disponibilità di cui all'art. 82 del D.P.R. 270/1987, come modificato dall'art. 110, comma 6 del D.P.R. 384/1990 ;
- dello straordinario di cui all'art. 80 del D.P.R. 384/1990;

- dell'indennità per servizio notturno e festivo di cui all'art. 115 del D.P.R. 384/1990;
- dell'indennità di cui all'art. 120 del D.P R. 384/1990;
- dei compensi di cui all'art. 83, comma 15 del D.P.R. 270/1987.
- dell'indennità di bilinguismo di cui all'art. 52 del D.P.R. 270/1987 e 110, comma 5, del D.P.R. 384/1990;
- dell'indennità di profilassi antitubercolare, di cui all'art. 59 del D.P.R. 270/1987.

2. Il fondo, nel quale confluiscono le risorse previste dalle norme citate nel comma 1, fatto salvo quanto stabilito dall'art. 60, comma 3, è tuttora finalizzato alla remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti, collegati alla natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza o per fronteggiare particolari situazioni di lavoro etc. .

3. I compensi spettanti per i servizi di guardia e di pronta disponibilità sono, rispettivamente, disciplinati dagli artt. 19 e 20. Per quanto attiene i compensi per lavoro straordinario e le indennità per servizio notturno e festivo si applicano le disposizioni di cui agli artt. 80 e 115 del D.P R. 384/1990.

4. Il fondo di cui al comma 2, è destinato anche·

- all'applicazione dei benefici di cui all'art. 5 della legge 24 dicembre 1994, n. 724, nei confronti dei soggetti ivi previsti. L'indennità di cui allo stesso art. 5, comma 4 della citata legge 724/1994, è corrisposta nella misura ivi individuata in base alle vigenti disposizioni.
- alla remunerazione dell'attività didattica svolta fuori dell'orario di lavoro, in via forfettaria, con un compenso di L. 50.000, lorde, relativo all'impegno per la preparazione delle lezioni ed alla correzione degli elaborati nonché per la partecipazione alle attività degli organi didattici. Se l'attività in questione e svolta durante l'orario di lavoro, il compenso di cui sopra spetta nella misura del 20% per l'impegno nella preparazione delle lezioni e correzione degli elaborati in quanto svolti fuori dell'orario di lavoro..
- alla corresponsione dell'indennità di bilinguismo e di profilassi antitubercolare nelle misure indicate dalle norme citate nel comma 1.

5. Qualora il fondo annuale di cui al comma 1, a consuntivo, non risulti integralmente utilizzato, le risorse ancora disponibili nel citato fondo annuale, sono temporaneamente utilizzate nel fondo per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e, quindi, eventualmente riassegnate al fondo di cui al presente articolo a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

6. La misura dell'indennità di pronta disponibilità, ai sensi dell'art. 20, comma 5 viene rideterminata – rispetto al valore indicato nell'art. 110, comma 6 del D.P.R. 384/1990 – in sede di contrattazione decentrata, in base ai modelli organizzativi adottati per la ristrutturazione aziendale, nei limiti del fondo annuale di cui al comma 1.

7. Dalla data di entrata in vigore del contratto, le disposizioni di cui al presente articolo, in quanto compatibili, si applicano anche alle IPAB aventi finalità sanitarie di cui all'art. 49, comma 2

TITOLO IV
LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

CAPO I
IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

ART. 63
Finanziamento della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale per i dirigenti di I e II livello del Servizio Sanitario Nazionale

1. Le risorse finanziarie di cui al presente articolo sono annualmente destinate a costituire una componente retributiva correlata ai risultati raggiunti e finalizzata anche a costituire un premio per il conseguimento di livelli di particolare qualità della prestazione dei dirigenti.

2. Al finanziamento della retribuzione di cui al comma 1, si provvede secondo la disciplina prevista negli articoli 64 e 65 mediante l'utilizzo dei seguenti fondi:

a) Fondo per la retribuzione di risultato relativo ai livelli di produttività ed al miglioramento dei servizi:

Dal 31 dicembre 1995 ed a valere per il 1996, senza alcun pregiudizio per gli aumenti del biennio successivo, il fondo per i dirigenti medici è costituito, nel suo ammontare, dalla somma complessiva dei fondi di produttività sub 1 e del fondo sub 2 previsti dagli articoli 123 e seguenti del D.P.R. 384/90 - effettivamente riferiti alle categorie di personale di cui al presente contratto - determinata per l'anno 1993 e decurtata dalla percentuale prevista dall'art. 8, comma 3 della legge n. 537/93. Il fondo per i dirigenti veterinari è costituito, nel suo ammontare, dalla somma complessiva dei fondi di produttività previsti dagli artt 130 e 131 per gli Istituti zooprofilattici del D.P.R. 384/90 determinata per l'anno 1993. I fondi citati sono incrementabili con eventuali risorse aggiuntive di cui all'art 5, comma 2 lettera c). I predetti fondi sono decurtati dell'importo utilizzato ai sensi dell'art. 60, comma 2 a decorrere dalla data ivi indicata.

Le aziende ed enti, dal 1 gennaio 1997, possono altresì utilizzare una ulteriore quota dei fondi citati sino ad un massimo del 16 % per incrementare il fondo di cui all'art. 60. In tal caso, i fondi della presente lettera a) sono ridotti in misura corrispondente allé risorse utilizzate. Le decurtazioni citate avvengono a condizione del mantenimento dei livelli organizzativi, assistenziali e di produttività ottenuti con l'applicazione del precedente istituto delle incentivazioni.

b) Fondo per i premi per la qualità della prestazione individuale:

Il fondo è costituito, a decorrere dal 31 dicembre 1995 ed a valere sulla competenza 1996 senza alcun pregiudizio sugli aumenti del biennio successivo, da una somma pari allo 0,2 per cento del monte salari. Le risorse sono destinate annualmente a costituire una componente della retribuzione dei dirigenti, quale premio per il conseguimento di livelli di particolare qualità della loro prestazione con riferimento alla maggiore efficienza delle aziende ed enti, anche con riguardo alla qualità dei servizi.

3. Tali disposizioni trovano applicazione nei confronti delle IPAB aventi finalità sanitarie, di cui all'art. 49, comma 1.

ART. 64
Finanziamento della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale dei dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie

1. Al finanziamento della retribuzione di risultato dei dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie di cui all'art. 48, si provvede a decorrere dal 31.12.1995 ed a valere per il 1996 senza alcun pregiudizio per gli aumenti del biennio successivo mediante la costituzione di un fondo che, in prima applicazione del presente contratto, è formato:

- da una quota non inferiore al 4% e non superiore all'8% del Fondo di cui all'art.61;
- dalle risorse aggiuntive indicate nel comma 3.

2. Possono avvalersi delle facoltà di cui al comma 1 secondo alinea le IPAB non dissestate e non strutturalmente deficitarie secondo le vigenti disposizioni e che abbiano realizzato le seguenti innovazioni:

a) attuazione dei principi di razionalizzazione di cui al titolo I del d.lgs. 29 del 1993;

b) ridefinizione delle strutture organizzative e delle funzioni dirigenziali;

c) istituzione e attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione.

3. Le IPAB che si trovino nelle condizioni indicate nel comma 2 possono incrementare, dal 31 dicembre 1995, con oneri a proprio carico, il Fondo di cui al comma 1, nel limite massimo di

una somma pari allo 0,5% della quota del monte salari annuo riferito al 1993 e relativo ai dirigenti, al netto dei contributi a carico dell'Amministrazione. Tale somma può essere incrementata di un'ulteriore somma pari allo 0, 2 % del medesimo monte salari, qualora siano accertati risparmi di gestione almeno quantitativamente corrispondenti secondo i criteri indicati al comma 5.

4. I risparmi di gestione consistono nei minori oneri relativi al personale dirigenziale derivanti dagli adempimenti organizzativi indicati al comma 5 che non incidano sulla gestione e sulla qualità dei servizi resi agli utenti.

5. I risparmi di gestione sono determinati a consuntivo sulla base della differenza tra la spesa per il personale dirigenziale, al netto della spesa per l'indennità di funzione, al 31 agosto 1995 e quella al 31.8.1993, entrambe rapportate ad anno e calcolate secondo i criteri di cui al comma 19 dell'art. 3 della legge 537/1993, tenendo conto di quanto stabilito al comma 6 del medesimo articolo.

6. Le amministrazioni devono attestare attraverso i servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione che detti risparmi non abbiano prodotto effetti negativi sull'estensione e sulla qualità dei servizi resi agli utenti e non siano dovuti all'affidamento di attività all'esterno.

ART. 65

La produttività per i dirigenti medici e veterinari di I e II livello del Servizio Sanitario Nazionale

1. La retribuzione di risultato dei dirigenti di I e II livello è strettamente correlata alla realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo il raggiungimento dei risultati prestazionali prefissati e il rispetto della disponibilità complessiva di spesa assegnata alle singole strutture, sulla base della metodologia della negoziazione per budget ai sensi degli articoli 5, comma 4 e seguenti del d.lgs. n. 502 del 1992 e 14 e 20, comma 1 e 2 del d.lgs. n. 29 del 1993.

2. Il fondo di cui all'art. 63 è pertanto destinato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda o dell'ente, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali, tra i quali, con riferimento anche alle disposizioni della legge 23 dicembre 1994, n. 724, sono particolarmente qualificanti:

- il miglioramento degli indici di rendimento legati alla degenza;
- l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni sanitarie ed ospedaliere con il pieno utilizzo e valorizzazione dei servizi sanitari pubblici anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e un maggiore orientamento all'utenza;
- la razionalizzazione della spesa per consumi sanitari e farmaceutici anche attraverso l'adozione di adeguati protocolli clinici, diagnostici e terapeutici;
- il miglioramento dei livelli qualitativi di intervento di sanità collettiva negli ambienti di vita e di lavoro;
- la razionalizzazione, la personalizzazione ed umanizzazione della funzione ospedaliera anche attraverso l'individuazione di forme alternative, quali la spedalizzazione o l'assistenza a domicilio, nonché l'incentivazione delle prestazioni e dei trattamenti deospedalizzanti e delle attività di ospedale diurno;
- la realizzazione di modelli organizzativi innovativi per le attività delle articolazioni aziendali;
- l'avvio di tecniche per il controllo di gestione.

3. Nel passaggio al nuovo sistema di retribuzione per risultato dovranno, comunque, essere garantiti i livelli organizzativi, assistenziali e di produttività ottenuti con l'applicazione dell'istituto di incentivazione sub 1 di cui all'art. 123 del D.P.R. 384/1990, lett. a). La retribuzione di risultato compensa anche l'eventuale superamento dell'orario di lavoro di cui agli artt. 17 e 18 per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato

4. In attuazione dei fini indicati nei commi precedenti, la direzione generale, di norma con cadenza annuale e in corrispondenza con l'approvazione del bilancio, anche sulla base delle proposte dei dirigenti responsabili, secondo i rispettivi ordinamenti, alle strutture aziendali di più elevato livello:
a) definisce i programmi e gli obiettivi prestazionali, emanando le conseguenti direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione ;
b) assegna a ciascuna articolazione aziendale, individuata secondo i rispettivi ordinamenti, le risorse umane, strumentali e finanziarie necessarie al loro raggiungimento, indicando quale è la quota parte del fondo della retribuzione di risultato assegnata alla medesima e, in particolare, quella riservata al dirigente responsabile, in base alla metodologia del comma 1 ;
5. I dirigenti responsabili delle articolazioni aziendali provvedono, con le medesime procedure e metodologie del comma 4, nei confronti delle singole unità operative che compongono l'articolazione medesima ;
6. Gli obiettivi, preventivamente illustrati dal dirigente responsabile dell'articolazione aziendale, sono assegnati formalmente a tutti i dirigenti dell'unità operativa secondo la tipologia degli incarichi conferiti a ciascun di essi ai sensi degli artt. 55 e 56 con l'indicazione dell'incentivo economico connesso.
7. L'erogazione dell'incentivo di cui al comma 6 e strettamente connessa ai risultati conseguiti in relazione alla realizzazione degli obiettivi assegnati. Detti risultati sono oggetto di valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno o del nucleo di valutazione di cui all'art. 59, che ne definisce parametri e standard di riferimento.
8. Ai sensi dell'art. 5, comma 2, la retribuzione di risultato è corrisposta a consuntivo, nei limiti delle quote di produttività assegnate all'unità operativa e, comunque, nel rispetto delle disponibilità finanziarie complessivamente attribuite alla medesima, in relazione al raggiungimento totale o parziale del risultato. Tale verifica può anche essere periodica, per stati di avanzamento.
9. Ferma rimanendo la formazione del fondo con le regole stabilite all'art. 63. nei confronti delle aziende ed enti che non hanno ancora attivato la metodologia di budget citata al comma 1, è consentita, sino al 31 dicembre 1996 e, comunque, non oltre il 30 giugno 1997, la gestione dell'istituto incentivante secondo le norme previste dall'art 123, comma 6, lett. b) del D.P.R. 384/1990, nel rispetto, in particolare, dei principi di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5.
10. Le IPAB aventi finalità sanitarie di cui all'art. 48, comma 2, utilizzano il fondo previsto dall'art. 64 secondo le modalità del presente articolo, fatta salva la quota di cui all'art. 66, comma 2, da destinare ai premi per la qualità della prestazione individuale.
11. Il servizio di controllo o nucleo di valutazione di cui al comma 7 svolge anche un'attività di monitoraggio che si conclude con un rapporto da trasmettere all'A.Ra.N., da allegarsi alla relazione annuale sullo stato dell'amministrazione.
12. Per le aziende e gli enti rientranti nella previsione di cui al comma 8 tale rapporto dovrà in particolare evidenziare lo stato di attuazione della nuova metodologia.

ART. 66
Premio per la prestazione della qualità individuale

1. L'Azienda o ente attribuisce la retribuzione di risultato di cui agli art. 63, comma 1, lett. b) e 64 nell'ambito del più ampio processo di valutazione previsto dall'art. 59, sulla base del grado di raggiungimento di predefiniti obiettivi e/o livelli di prestazione.
2. Le risorse del fondo di cui all'art. 63, comma 2 lettera b) e quelle previste dall'art. 65, comma 10, sono attribuite con cadenza annuale e, comunque, non oltre il 31 dicembre di ogni anno nella forma di

premi di qualità della prestazione individuale a non più del 7% dei dirigenti in servizio.

3. I principali fattori di valutazione, variamente combinati ed integrati secondo le caratteristiche delle metodologie valutative adottate da ciascuna azienda o ente e ponderati per le diverse posizioni di incarico dirigenziale, sono:

a) capacità dimostrata di programmare le attività assistenziali, facendo fronte, con flessibilità, alle esigenze del servizio, in particolare nella gestione dei servizi di emergenza e quelli funzionali all'area critica nonchè i servizi che richiedono elevata attività assistenziale;

b) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati;

c) capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro;

d) capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi;

e) capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimentali, i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine, del personale;

f) capacità dimostrata nell'assolvere compiti inerenti ad attività e di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione;

g) qualità dell'apporto personale specifico;

h) contributo all'integrazione tra le diverse aree, strutture e servizi dirigenziali e all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze e cambiamenti di modalità operative ed al mantenimento dei livelli quantitativi di prestazioni erogate.

i) impegno orario

4. Le decisioni inerenti l'attribuzione del premio per la particolare qualità della prestazione devono essere rese pubbliche. A richiesta del singolo dirigente o delle Organizzazioni sindacali deve essere evidenziata la motivazione delle decisioni adottate:

5. I risultati generali dell'applicazione del presente articolo sono comunicati alle OO.SS. che possono chiedere un incontro al riguardo con la direzione generale dell'azienda o ente.

PARTE TERZA

TITOLO I
LA LIBERA PROFESSIONE

CAPO I
LA LIBERA PROFESSIONE

ART. 67
Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti medici

1. In applicazione dell'art 4, commi 10 e 11 del d.lgs. 502/1992 e nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia, a tutto il personale medico è consentito lo svolgimento dell'attività libero professionale all'interno dei locali dell'azienda o ente, sia in regime ambulatoriale o di diagnostica strumentale e di laboratorio che in costanza di ricovero.

2. L'esercizio dell'attività professionale intramuraria non deve essere in contrasto con le finalità istituzionali dell'azienda o ente e lo svolgimento deve essere organizzato in modo tale da garantire l'integrale assolvimento dei compiti di istituto e da assicurare la piena funzionalità dei servizi.

3. L'esercizio dell'attività libero professionale si svolge nelle seguenti forme:

a) libera professione individuale, caratterizzata dalla scelta diretta - da parte del l'utente - del singolo professionista cui viene richiesta la prestazione;

b) attività libero professionale svolta in équipe, caratterizzata dalla richiesta di prestazioni a pagamento da parte dell'utente, singolo o associato

anche attraverso forme di rappresentanza, all'équipe, che vi provvede nei limiti delle disponibilità orarie concordate.

c) attività professionali autonome rese su richiesta ed in favore dell'azienda per l'erogazione di prestazioni alla stessa commissionate da utenti singoli o associati anche attraverso forme di rappresentanza;

d) attività di consulenza secondo la disciplina dell'art. 69.

4. La libera professione individuale e di équipe di cui al comma 3, lettere a) e b) riguarda le attività in regime ambulatoriale, di diagnostica strumentale e di laboratorio, di sala operatoria nonchè le prestazioni svolte in regime di ricovero. L'attività professionale autonoma di cui alla lettera c) del medesimo comma riguarda le stesse attività.

5. Tra le attività professionali autonome del comma 3, lettera c) rientrano anche le attività di laboratorio e quelle strumentali o non, di supporto alle attività professionali autonome di cui al comma 3, lett. a) e b), individuate dall'azienda o ente secondo le modalità definite nel CCNL. di riferimento del relativo personale.

6. L'azienda o ente, nella fissazione delle tariffe, individua la quota percentuale destinata a se stessa. Un'ulteriore quota della tariffa - da concordare in azienda ai sensi dell'art. 5, comma 1 lettera f) comunque non inferiore al 5% - può essere destinata alle attività di formazione ed aggiornamento professionale ai sensi dell'art. 33.

7. Le parti, allo scopo di fornire alle aziende linee guida uniformi in materia rinviano all'allegato n. 6.

ART. 68
Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti veterinari

1. In applicazione dell'art. 4, comma 10 del d.lgs. 502/1992 e nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia, al personale medico veterinario e consentito lo svolgimento dell'attività libero professionale all'interno dei locali dell'azienda o ente in linea con la particolare natura di tale attività oppure presso il richiedente, ai sensi dell'art. 69, comma 2.

2. L'attività libero professionale dei medici veterinari è esercitata alle condizioni che:

a) venga prestata al di fuori del normale orario di lavoro, ivi compreso lo straordinario e la pronta disponibilità;

b) non sia in contrasto con i compiti di istituto e con gli interessi dell'azienda o ente e sia subordinata all'impegno di garantire la piena funzionalità dei servizi.

3. Per gli aspetti compatibili si applica l'art.67.

ART. 69
Prestazioni di consulenza e consulti

1. L'attività di consulenza dei dirigenti medici e veterinari, per lo svolgimento di compiti inerenti i fini istituzionali, all'interno dell'azienda o ente costituisce particolare incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 57.

2. La consulenza può essere, altresì, esercitata al di fuori dell'azienda o ente medesimo nei seguenti casi:

A) In servizi sanitari di altra azienda o ente del comparto, mediante apposita convenzione tra le istituzioni interessate che disciplini:
   - i limiti orari minimi e massimi dell'impegno, comprensivi anche dei tempi di raggiungimento delle sedi di servizio, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;
   - il compenso e le modalità, ove l'attività abbia luogo fuori dell'orario di lavoro;

Il compenso deve affluire all'azienda o ente di appartenenza che provvede ad attribuirne il 95% al dipendente avente diritto quale prestatore della consulenza, entro quindici giorni dall'introito.

B) Presso istituzioni pubbliche non sanitarie, mediante apposita convenzione tra i soggetti

istituzionali che attesti che l'attività non è in contrasto con le finalità ed i compiti istituzionali del Servizio Sanitario Nazionale e disciplini:
- la durata della convenzione;
- la natura della prestazione, che non può configurare un rapporto di lavoro subordinato;
- i limiti di orario dell'impegno, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;
- l'entità del compenso, ove l'attività sia svolta fuori del debito orario di lavoro;
- obbligo del recupero del debito orario, qualora la consulenza, compatibilmente con l'esigenza del servizio, sia stata resa nell'orario di lavoro;
- motivazioni e fini della consulenza, al fine di accertarne la compatibilità con l'attività di istituto;

Il compenso deve affluire all'azienda o ente di appartenenza che provvede ad attribuirne il 95% al dipendente avente diritto quale prestatore della consulenza entro quindici giorni dall'introito.

In particolare rientra fra le attività di consulenza di cui al presente punto quella di certificazione medico legale resa per conto dell'Istituto Nazionale degli Infortuni sul lavoro (I.N.A.I.L.) a favore degli infortunati sul lavoro e tecnopatici, ai sensi del D.P.R. 1124/1965.

PARTE QUARTA

TITOLO I
NORME FINALI E TRANSITORIE

ART. 70
Disposizioni particolari

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vengono portati a termine secondo le norme e le procedure vigenti alla data del loro inizio.

2. Ai dirigenti destinatari dell'art. 4, comma 21 della legge 24 dicembre 1993, n. 537, che - assegnati presso un'azienda o ente - optino per l'inquadramento nei ruoli di quest'ultime, si applica l'art. 84, commi 1 e 4 del D.P.R. 384/1990, alle condizioni ivi stabilite.

3. Nulla è innovato per i dipendenti del servizio sanitario nazionale operanti nel distretto speciale del comune di Campione d'Italia purché ivi effettivamente residenti.

4. Ai dirigenti in servizio presso le Agenzie Regionali e delle Province Autonome istituite ai sensi dell'art. 3 del D.L. 496/1993 convertito nella L. 61/1994, in attesa della stipulazione dell'accordo di cui all'art. 1, comma 8, continuano ad applicarsi i contratti del comparto degli enti di provenienza. Sono disapplicate le norme di leggi regionali che attribuiscano a soggetti diversi dall'A.Ra.N. la possibilità di stipulare accordi per la definizione del comparto di appartenenza del predetto personale.

5. Il trattamento economico omnicomprensivo di l. 8.640.000 annue lorde previsto dall'art. 110 del D.P.R. 270/1987 per gli ex medici condotti ed equiparati che, entro la data di entrata in vigore del presente contratto, non risultino aver ancora optato ai sensi dell'art. 133 del D.P.R. 384/1990, è rideterminato in L. 9.158.000.

6. Dall'1 dicembre 1995, la componente fissa della retribuzione di posizione dei dirigenti veterinari di II livello è incrementata di L. 3.400.000.

7. Ai dirigenti che usufruiscono dei distacchi sindacali di cui all'art. 2 del D.P.C.M 27 ottobre 1994, n. 770, competono, oltre alle voci retributive dell'art. 40, punti da 1 a 3, anche l'indennità di specificità medica e la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico ricoperto al momento del distacco o altra di pari valenza in caso di rideterminazione degli uffici dirigenziali successivamente al distacco, comunque, non inferiore a quella della tabella allegato n. 3 goduta dal dirigente. Non compete la retribuzione di risultato e, per i dirigenti di II livello con rapporto ad incarico quinquennale rinnovabile, lo specifico trattamento economico di cui all'art. 58.

8. La retribuzione di posizione spettante al dirigente comandato presso altre aziende od enti del comparto ovvero presso altre pubbliche amministrazioni, ai sensi delle disposizioni vigenti, compete, nel rispetto dell'art. 3 comma 63 della L. 537/1993, è corrispondente all'incarico rivestito presso l'azienda o ente di provenienza ovvero, in caso di graduazione delle funzioni dirigenziali avvenuta successivamente al comando, altra di valenza pari alle funzioni svolte nell'Amministrazione presso la quale presta servizio determinata da quest'ultima.

9. Per i dirigenti collocati in aspettativa per svolgere gli incarichi di cui agli artt. 3, commi 6 e 7 e 4, comma 1 del D.Lgs. n. 502 del 1992, il trattamento stipendiale sul quale devono essere calcolati i contributi previdenziali ed assistenziali di cui all'art. 3, comma 8 del citato decreto legislativo è costituito dalla retribuzione tabellare, dall'indennità integrativa speciale e dalla retribuzione individuale di anzianità, dall'indennità di specificità medica e dalla retribuzione di posizione determinata ai sensi dell'art. 55, esclusivamente nelle componenti fissate nella tabella allegato n. 3. Dal computo sono esclusi la retribuzione di risultato, le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e, per i dirigenti di II livello con rapporto ad incarico quinquennale rinnovabile, lo specifico trattamento economico di cui all'art. 58.

10. Sono confermate le disposizioni di cui all'art. 28, comma 2 del D.P.R. 761/1979 nonché quelle dell'art. 41 del D.P.R. 270/1987 e dell'art. 88 del D.PR. 384/1990. E', altresì, confermato l'art. 56 comma 1, punto 2) del D.P.R. 761/1979 relativo all'accertamento della sopravvenuta incapacità professionale. I soggetti titolari della procedura prevista dal comma 3 e seguenti della medesima disposizione sono sostituiti con quelli corrispondenti del D.Lgs 502 del 1992 secondo i regolamenti aziendali.

11. La tabella allegato 1 del D.P.R. 384/1990, con decorrenza dall'entrata in vigore dello stesso decreto è modificata nel senso che dai tre livelli - IX, X, e XI del personale laureato del ruolo sanitario e cancellata la figura dell'odontoiatra. Dalla medesima data e sino al presente contratto la tabella dell'area medica - allegato 3- del D.P.R. 384/1990 è integrata secondo l'allegato n.1 al presente contratto.

ART. 71
Una tantum

1. Per il periodo ricompreso tra il 1 gennaio ed il 30 novembre 1995, per compensare la mancata attivazione degli incarichi di cui al presente contratto, è corrisposta la somma forfettaria di seguito indicata:

- dirigenti di II livello art. 43,44, 45 lettere A) e C): L. 1.356.000
- dirigenti di I livello art. 43,44, 45 lettere A) e C): L. 677.000
- dirigenti di II livello art. 43,44, 45 lettere B) e D): L. 765.000
- dirigenti di I livello art. 43,44, 45 lettere B) e D): L. 365.000

ART. 72
Norma transitoria relativa alle caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti medici e veterinari

1. Per la vigenza del presente contratto, le aziende ed enti possono consentire il passaggio dei dirigenti medici di I e II livello di cui agli artt. 43, 44 e 45, comma 1, lettere B), al trattamento stipendiale tabellare previsto dai medesimi articoli per i dirigenti ricompresi nelle lettere A), previa domanda degli interessati, al verificarsi della disponibilità di posti nei relativi contingenti secondo la disciplina di appartenenza. In caso di pluralità di domande si procede sulla base dell'anzianità complessiva di servizio dei richiedenti. L'adeguamento del trattamento economico concerne anche l'indennità di specificità medica di cui all'art.54,

mentre la retribuzione di posizione - per la componente fissa rimane determinata nella misura prevista dalla tabella di cui al comma 4 - e nella parte variabile può essere rideterminata dall'azienda in relazione all'incarico conferito.

2. Il comma 1 trova applicazione anche nei confronti dei dirigenti veterinari di I e II livello di cui agli artt. 43, 44, 45, comma 1, lettere D), con le stesse modalità e nel rispetto delle condizioni previste dalle vigenti disposizioni.

3. Ai dirigenti di cui al 1 e 2 comma l'indennità di specificità medica compete dal 1 dicembre 1995 nelle seguenti misure:

- dirigenti di II livello: L. 2.000 000
- dirigenti di I livello : L. 1.000.000

4. La retribuzione di posizione dell'art. 55 per i dirigenti di cui ai commi 1 e 2, nelle componenti fissa e variabile e determinata nella tabella allegato n. 3. La retribuzione di posizione essendo indipendente dalle caratteristiche del rapporto di lavoro originario, può essere rideterminata dall'azienda o ente nella parte variabile in coerenza con l'incarico affidato anche se non si verificano le condizioni di cui al comma 1.

5. Sino all'applicazione del comma 4, nei confronti dei dirigenti di cui al presente articolo, in via transitoria, la retribuzione di posizione e svincolata dai parametri definiti negli artt. 56 comma 2 e 57, comma 4, in quanto legata alla particolare posizione degli interessati.

6. Ai dirigenti di II livello di cui al presente articolo si applica l'art. 58 comma 1 con l'attribuzione dello specifico trattamento economico in caso di rapporto ad incarico quinquennale o a seguito di opzione nella misura ricompresa tra il 3,57% ed il 35%.

7. Dall'entrata in vigore del presente contratto, sono disapplicati l'art. 35 del D.P.R. 20 dicembre 1979, n. 761, gli artt. 77, 78 e 92, comma 8 del DP.R. 270/1987 e l'art. 119 del D.P.R. 384/1990.

ART. 73
Verifica delle disponibilità finanziarie complessive

1. In caso di accertamento da parte del Ministero del Tesoro di maggiori oneri del contratto rispetto a quelli previsti, le parti firmatarie possono richiedere il controllo e la certificazione di tali oneri ai sensi dell'art. 52, comma 3, del D. Lgs. n. 29 del 1993, al servizio di controllo interno della spesa relativa al pubblico impiego, istituito presso il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro dall'art. 10 della legge 30 dicembre 1991, n.412.

2. Qualora vengano certificati maggiori oneri contrattuali rispetto a quelli previsti, le parti si incontrano allo scopo di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto, ovvero la sospensione dell'esecuzione, totale o parziale, dello stesso.

ART. 74
Norma finale

1. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente contratto, ai sensi dell'art. 72 del d.lgs. n. 29 del 1993, continuano ad applicarsi le vigenti norme di legge, nonché degli accordi di lavoro del comparto già recepiti con D.P.R. 20 maggio 1987, n. 270 e D.P.R. 28 novembre 1990, n. 384, in quanto non disapplicate dall'art. 74.

2. Nel primo e secondo anno di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziate per il finanziamento dei fondi di cui agli artt. 63 e 64, non siano state impegnate nei rispettivi esercizi finanziari sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo.

ART. 75
Disapplicazioni

1. A norma dell'art. 72, comma 1 del D. Lgs. n. 29 del 1993, dalla data di cui all'art. 2, comma 2, sono inapplicabili, nei confronti del personale

dirigenziale appartenente alla presente area negoziale, tutte le norme previgenti incompatibili con quelle del presente contratto in relazione ai soggetti ed alle materie dalle stesse contemplate e, in particolare, le seguenti disposizioni:

a) **art. 2**, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto: art. 75 del DPR 384/1990;
b) **art. 4**, tempi e procedure per la stipulazione del contratto decentrato: art. 76 del DPR 384/ 1990;
c) **art. 5**, materie di contrattazione: artt.74 e 75 del DPR 270/1987;
d) **artt. 6 e 8**, diritti di informazione: artt. dal 18 al 20 del DPR 13/1986; art. 38 del DPR 270/1987;
e) **art. 9**, forme di partecipazione: art. 60 del DPR 761/1979;
f) **art. 10**, rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro : art. 25 della L.93/1983;
g) **art. 11**, composizione delle delegazioni : art. 76 del DPR 270/1987;
h) **art. 12**, contributi sindacali: art. 104 del DPR 384/1990;
i) **art. 13**, interpretazione autentica dei contratti: art. 112 del DPR 270/1987; art. 7 del DPR 384/90; art. 21 del DPR 13/1986;
j) **art. 14**, contratto individuale di lavoro: art. 12 del DPR 3/1957; art. 27, comma 4, del DPR 761/1979; artt. 18, commi 3 e 4, e 20 del DM Sanità 30.01.1982;
k) **art. 15**, periodo di prova: art. 14 del DPR 761/1979;
l) **art. 16**, contratto a tempo determinato: per le disapplicazioni vedi dichiarazione congiunta all'art. 16
m) **artt. 17 e 18**, orario di lavoro: art. 32 del DPR 761/1979; art. 77 del DPR 270/1987; art. 79 del DPR 384/1990;
n) **art. 19**, servizio di guardia: art. 80 del DPR 270/1987; pronta disponibilità: art.82 del DPR 270/1987; è confermato l'ultimo periodo dell'art. 110 del DPR 384/1990;
o) **artt. 21 e 22**, ferie, festività e riposo settimanale: artt. 33 e 37 del DPR 761/1979; art. 4 del DPR 395/1988; art. 134, comma 6, del DPR 384/1990;
p) **art. 23**, assenze retribuite: art. 38 del DPR 761/1979; art. 3, commi dal 37 al 41, della L. 537/1993 e art. 22, commi da 22 a 24 e 26 della L. 724/1994;
q) **artt. 24-25**, assenze per malattia e per infortunio e malattie derivanti da causa di servizio: art. 47 del DPR 761/1979; art. 56, commi 1, punto 1) e 2 del medesimo decreto, artt. 28 e 29 del DPR 270/1987; artt. 37, 68, commi da 1 a 7, 70 e 71 del DPR 3/1957; artt. dal 30 al 34 del DPR 686/1957; art. 3, commi dal 37 al 41, della L. 537/1993 e art. 22, commi da 22 a 24 e 26, della L. 724/1994;
r) **artt. 26 e 27**, astensione obbligatoria e facoltativa per maternità, servizio militare: artt. da 37 a 41 e 67del DPR 3/1957; art. 38 e 47 del DPR 761/1979; art. 3, comma 37 della L. 537/1993; art. 7, comma 3 della L. 1204/1971, limitatamente ai primi 30 giorni di assenza retribuita in ciascun anno di vita del bambino fino al compimento del terzo anno;
s) **art. 28**, aspettativa: artt. 69 e 70 del DPR 3/1957; art. 47 del DPR 761/1979;
t) **art. 29**, passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica: art. 16 del DPR 761/1979; art. 86 del DPR 384/1990;
u) **art. 30**, effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro e al recesso: artt. 51 e 61 del DPR 761/1979; art. 102 del DPR 384/1990; di conseguenza gli artt. da 78 a 123 del DPR 3/1957, fatto salvo quanto previsto dall'art. 70, comma 1;
v) **art. 33**, aggiornamento professionale e partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata: art. 83 del DPR 270/1987; art. 134, comma 4. del DPR 384/1990;
w) **art. 34**, cause di cessazione del rapporto di

lavoro: artt. 52, 54, 55 e 57 del DPR 761/1979; per ciò che concerne l'art. 56 del medesimo decreto vedi la lett. q del presente comma;

x) **artt. 42, 43, 44 e 45,** norme transitorie: artt. 108, 109, 110, comma 1, 111, 112,113 del DPR 384/1990, sostituiti dai nuovi valori tabellari nei quali vengono inglobate ed assorbite in quota parte le indennità ivi citate; art. 18, comma 2 bis, del d.lgs 502 del 1992, eccetto l'ultimo periodo del secondo capoverso;

y) **artt. 48 e 49,** personale delle IPAB: l'art. 43 del DPR 333/1990 sostituito dal nuovo valore tabellare; art. 38 del DPR 333/1990 per la parte assorbita dal tabellare; art. 69, comma 1 del DPR 268/1987;

z) **artt. 54 e 55,** indennità di specificità medica e retribuzione di posizione della dirigenza: artt. 110, commi 5 e 6, 114, 116 del DPR 384/1990 assorbiti e sostituiti dalle due voci sopracitate; art. 118 del DPR 384/1990;

aa) **art. 60,** finanziamento della retribuzione di posizione: tutti gli articoli citati nella lettera z) nonché gli artt. 53 e 54 del DPR 270/1987, come modificati dall'art. 110 del DPR 384/1990 le risorse dei quali, in quanto confluite nel fondo, sono da esso assorbite e retribuite ad altro titolo; anche le risorse dell'art. 117 del DPR 384/1990 confluiscono nel fondo, ma la norma non è disapplicata;

bb) **art. 61,** finanziamento della retribuzione di posizione dei dirigenti IPAB: art. 38 del DPR 333/1990 confluita ed assorbita dal fondo di posizione;

cc) **art. 62,** fondo per le condizioni di lavoro: gli articoli dei decreti 270/1987 e 384/1990 citati nel primo comma dell'art. 60 sono disapplicati laddove ridisciplinati nel presente contratto altrimenti sono mantenuti in vigore per quanto attiene la parte normativa e le procedure di erogazione, salvo specifica diversa indicazione. Le risorse previste per il pagamento delle predette indennità confluiscono nel fondo e sono da esso assorbite;

dd) **art. 63,** produttività per i dirigenti del S.S.N.: artt. da 123 a 132 del DPR 384/1990, fatto salvo quanto previsto dall'art. 65, comma 9 del presente contratto per il quale la disapplicazione della lettera b) del sesto comma dell'art. 123 decorre dall'1 gennaio 1997;

ee) **artt. 67 e 68,** attività libero professionale: artt. da 85 a 90 del DPR 270/1987;art. 134, comma 5, del DPR 384/1990;

ff) **art. 69,** prestazioni di consulenza e consulti: art. 84 del DPR 270/1987.

2. Con riferimento alle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali, dalla data di cui al comma 1 sono altresì inapplicabili gli artt. 73 e 74 del DPR 384/1990.

3. Il DPR 25 giugno 1983 n. 348 è completamente disapplicato.

4. Sono del pari disapplicate le norme contenute nelle leggi regionali in materie oggetto del presente contratto.

5. Le aziende ed enti curano adeguate forme di pubblicità per informare i dirigenti dell'intervenuta disapplicazione ed inviano, per conoscenza, all'A.Ra.N. l'elenco delle norme non più applicabili in quanto incompatibili con il presente contratto.

6. Le parti concordano che eventuali errori materiali riscontrabili nel presente contratto saranno corretti a cura dell'A.Ra.N., previa informazione alle OO.SS. firmatarie.

ALL. 1

Allegato n. 3 DPR 384/1990 *Area medica e veterinaria*		
POSIZIONE FUNZIONALE	*LIVELLO RETRIBUTIVO*	*RUOLO SANITARIO* ***Profili e disciplina secondo decreto del Ministero della Sanità del 10.3.1983, pubblicato sul Supplemento ordinario della G.U. del 2.4.1983, n. 91 e successive modificazioni ed integrazioni. DM del 19.3.1992, n. 312, pubblicato su G.U. 13.6.1992***
IX	IX	Assistente medico Assistente odontoiatra Veterinario collaboratore
X	X	Coadiutore sanitario Vice direttore sanitario Aiuto corresponsabile ospedaliero Aiuto corresponsabile odontoiatra Veterinario coadiutore
XI	XI	Dirigente sanitario Direttore sanitario Primario ospedaliero Primario odontoiatra Sovraintendente sanitario Veterinario dirigente

ALLEGATO N. 2

MODALITA' DI RICOSTRUZIONE DELLO STIPENDIO TABELLARE DEI DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI DI I E II LIVELLO DEL S S.N.

Con il presente allegato formato da due schede si intende illustrare con quali modalità di calcolo si è proceduto alla ristrutturazione della retribuzione tabellare spettante ai dirigenti dal 1. 12. 1995, utilizzando sia le voci retributive del D.P.R. 384/1990 che le risorse contrattuali e quelle del D.L. 377/1996. Le risorse residue delle indennità del D.P.R. 384/1990 sono state utilizzate per la definizione dell'indennità di specificità medica di cui all'art. 54 e per l'individuazione della componente fissa della retribuzione di posizione, come indicato nelle tabelle allegato n. 2.

Tab 2

AREA MEDICA								
Modalità di calcolo con le quali è stata determinata la retribuzione tabellare e di posizione dei dirigenti nel biennio 1994-1995 al 1.12.95-Indennità DL 377/1996								
VOCI	I LIVELLO DIRIGENZIALE							
	Art.43 lett. A e C	*Art.43 lett. B*	*Art.43 lett. D*		*Art. 44 lett. A e C*	*Art. 44 lett. B*	*Art. 44 lett. D*	*Note*
			con + 5 anni	con - 5 anni				
1) Nuovo stipendio tabellare formato da:								
• *stipendio tabellare ex DPR 384/1990 più EDR*	18.311	13.793	18.311	18.311	25.451	19.148 (1)	25.451	(1) di cui 811.000 di assegno *ad personam*
• *incrementi contrattuali nuovi (art. 41 del CCNL)*	2.300	1.680	2.100	2.004	2.850	1.957	2.409	
• *quota parte indennità ex DPR 384/1990 conglobata*	7.032	1.142	3.100	1.523	4.311	—	620	
• *quota parte IIS conglobata al 1.12.1995*	—	—	—	—	365	321	365	
TOTALE	27.643 +	16.615 +	23.511 +	21.838 +	32.977	21.426 (1)	28.845	
• *incremento del DL 377/1996 al 1.7.1997*	5.334	4.000	5.334	5.334	—	—	—	
TOTALE	32.977	20.615	28.845	27.172	32.977	21.426 (1)	28.845	
2) Indennità di specificità medica (artt. 54 e 72 CCNL)	7.370	1.000	1.000		7.370	1.000	1.000	

N.B. Le cifre sono arrotondate

N.B. La quota parte delle indennità conglobate è valutata per 13 mensilità (quindi, laddove le indennità fossero percepite per 12 mensilità, l'importo è diviso per 13 e moltiplicato per 12)

segue Tab 2

AREA MEDICA			
Modalità di calcolo con le quali è stata determinata la retribuzione tabellare e di posizione dei dirigenti nel biennio 1994-1995 al 1.12.1995			
VOCI	**DIRIGENTI DI II LIVELLO**		
	Art.45 lett. A e C	*Art. 45 lett. B*	*Art.45 lett. D*
1) Nuovo stipendio tabellare formato da:			
• *stipendio tabellare ex DPR 384/1990 più EDR*	33.833	25.435	33.833
• *incrementi contrattuali nuovi (art. 41 del CCNL)*	3.660	2.507	3.101
• *quota parte indennità ex DPR 384/1990 conglobata al 1.12.1995*	6.448	2.326	3.102
TOTALE	43.941	30.268	40.036
2) Indennità di specificità medica (art. 54 e 72 CCNL)	13.500	2.000	2.000

N.B. Le cifre sono arrotondate

N.B. La quota parte delle indennità conglobate è valutata per 13 mensilità (quindi, laddove le indennità fossero percepite per 12 mensilità, l'importo è diviso 13 e moltiplicato per 12)

ALLEGATO N 3

Il presente allegato è costituito dalla tabella dalla quale risulta - oltre all'indennità di specificità medica - anche la retribuzione di posizione spettante ai dirigenti medici e veterinari del S.S.N. dal 1 dicembre 1995 nelle due componenti - fissa e variabile. La prima è costituita per il presente biennio dal residuo delle indennità percepite dai dirigenti medici e veterinari ai sensi degli artt. 110, 114, 116 e 117 (ove godute) - escluse quelle per la partecipazione all'ufficio di direzione e di coordinamento, conlfluite nel fondo dell'art 60 a titolo collettivo - dopo l'applicazione degli artt. 43, 44, 45 e 58. La componente variabile è invece, determinata dalle risorse contrattuali utilizzabili, nel rispetto dell'equilibrio tra le varie posizioni funzionali di provenienza.
Ne risulta che, in prima applicazione del presente contratto, pur non essendo ancora conferiti gli incarichi di cui agli artt. 56 e 57 , la retribuzione di posizione risulta diversificata in base alla posizione funzionale di provenienza cui corrispondeva un diverso assetto organizzativo. Ciò giustifica il ricorso nella tabella ai precedenti livelli ma - con riferimento ai dirigenti di I livello - non costituisce alcuna preclusione per l'azienda o ente nell'utilizzo degli stessi in posizioni organizzative retributivamente più elevate di quelle definite dalla presente tabella, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 53 e 55 nonchè delle risorse disponibili nel fondo di cui all'art. 60 del presente CCNL.

Indennità di Specificità Medica e Retribuzione di

ex qualifiche	da 1/12/1995			
	ISM	Retrib. POSIZIONE		
		P.fissa	P.variabile	Totale
medici tempo pieno				
II livello dirigenziale				
ex XI livello chir.	13.500	8.613	4.207	12.820
ex XI livello med.	13.500	6.969	4.106	11.075
ex XI livello terr.	13.500	6 069	4.050	10.119
I livello dirigenziale				
ex X livello qualificato	7.370	11.078	3.783	14.861
ex X livello	7.370	7.940	2.957	10.897
ex IX livello >5 anni	7.370	2.000	1.136	3.136
ex IX livello <5 anni	7.370	2.000	782	2.782
medici tempo definito				
II livello dirigenziale				
ex XI livello chir.	2.000	6.009	1.041	7.050
ex XI livello med.	2.000	4.364	1.041	5.405
ex XI livello terr.	2 000	3 465	1.041	4.506
I livello dirigenziale				
ex X livello qualificato	1.000	4.465	2.093	6.558
ex X livello	1.000	1.603	1.661	3.264
ex IX livello >5 anni	1.000	460	489	949
ex IX livello <5 anni	1.000	0	677	677
veterinari				
II livello dirigenziale				
ex XI livello zooprof.	13.500	6.069	3.999	10.068
ex XI livello	13.500	6.069	3.432	9.501
I livello dirigenziale				
ex X livello qualificato	7.370	11.078	3.636	14.714
ex X livello	7.370	7.940	2.542	10.482
ex IX livello >5 anni	7.370	2.000	1.103	3.103
ex IX livello <5 anni	7 370	2.000	750	2.750
veterinari di cui agli articoli 43, 44, 45 lettera D del CCNL				
II livello dirigenziale				
ex XI livello	2.000	0	1.041	1.041
I livello dirigenziale				
ex X livello qualificato	1.000	2.434	1.574	4.008
ex X livello	1.000	1.479	1.804	3.283
ex IX livello >5 anni	1.000	0	0	0
ex IX livello <5 anni	1.000	0	0	0

TABELLA PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE SPETTANTE DURANTE LE ASSENZE

ALLEGATO N. 4

INDIVIDUAZIONE DELLE VOCI DELLA RETRIBUZIONE IN RELAZIONE AI DIVERSI ISTITUTI CONTRATTUALI

ISTITUTO NORMATIVO	TAB. IIS RIA (1)	Indennità di specificità medica	Retribuzione di posizione	Specifico trattamento II livello r. sanitario	*CONDIZIONI DI LAVORO* (1)					A. N. F. (1)	Retribuzione di risultato
					P.D. Straordinario. Indennità n.f.	Rischio RX	Attività didattica	Bilinguismo	Anti TBC		
Tempo determinato	SI	SI	SI	—	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(2)
Ferie	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	(2)
Assenze retribuite	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	(2)
Assenze per malattia	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	(2)
Astensione obbligatoria e primi 30 gg. facoltativa	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	(2)
Astensione facoltativa dopo i primi 30 gg.	SI (3)	SI (3)	SI (3)	SI (3)	NO	SI (3)	NO	SI (3)	SI (3)	SI	(2)
Sospensione cautelare	SI (4)	SI (4)	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	(2)
Indennità mancato preavviso, supplementare e art. 2122	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	(2)
Comando	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(2)
Distacco sindacale	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO
Aspettativa ex art. 3 D.Lgs. 502/1992	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO
Servizio militare ed aspettativa	nessuna retribuzione										

(1) ove spettanti

(2) la retribuzione di risultato viene erogata a consuntivo e previa verifica del raggiungimento dei risultati ; in caso di assenza nel corso dell'anno, può spettare nella misura in cui il Dirigente ha partecipato al raggiungimento dei risultati

3) nella misura del 30%

4) nella misura del 50%

ALLEGATO N. 5

ASSENZE PER MALATTIA - ESEMPI PRATICI

1. Applicazione dell'art. 24, comma 1

1.1. Si supponga che un Dirigente, dopo l'entrata in vigore del presente contratto, si assenti per malattia secondo il seguente schema:
- dal 10.9.96 al 10.11.96 (2 mesi);
- dal 15.1.97 al 15.11.97 (10 mesi);
- dal 20.7.99 al 20.2.2000 (7 mesi - ultimo episodio morboso).

Per stabilire se e quando sarà superato il cosiddetto *"periodo di comporto"* è necessario:
- sommare le assenze intervenute nei tre anni precedenti la nuova malattia;
- sommare a tali assenze quelle dell'ultimo episodio morboso.

Applicando tali regole si ha:
- totale assenze effettuate dal 19.7.96 al 19.7.99: 12 mesi
- ultimo episodio morboso: 7 mesi
- totale 19 mesi

Al 20.1.2000 il Dirigente avrà totalizzato 18 mesi di assenza. Dal 21.1.2000 egli avrà quindi superato il periodo massimo consentito (salva la possibilità di fruire di un ulteriore periodo di assenza non retribuita).

1.2. Si supponga ora che il Dirigente si assenti secondo il seguente schema:
- dal 10.9.96 al 10.11.96 (2 mesi);
- dal 15.1.97 al 15.11.97 (10mesi);
- dal 20.12.98 al 20.6.99 (6 mesi);
-dal 20.12.2000 al 20.1.2001 (1 mese - ultimo episodio morboso).

Applicando le regole illustrate nel punto 1.1. si può verificare che il Dirigente ha ancora diritto alla conservazione del posto per un periodo di 11 mesi. Infatti:
- totale assenze effettuate dal 19.12.97 al 19.12 2000: 6 mesi
- ultimo episodio morboso: 1 mese
- totale 7 mesi

Al 20.6.99 il Dirigente completa, ma non supera, il periodo consentito; successivamente egli non effettua assenze fino al 20.12.2000, con la conseguenza che al fine del computo dei tre anni si dovrà andare a ritroso fino al 19.12.97. Al 20.1.2000 egli avrà totalizzato solo 7 mesi di assenza.

2. Applicazione dell'art. 24, comma 6 - Trattamento economico.

2.1. Per stabilire il tipo di trattamento economico da applicare al caso concreto è innanzitutto necessario stabilire, secondo le regole illustrate nel punto 1, quante assenze sono state effettuate negli ultimi tre anni e sommare a queste ultime quelle del nuovo episodio morboso.

Fatto questo si tratta di applicare meccanicamente quanto stabilito nel comma 6 dell'art. 24.

Per stare agli esempi fatti nel punto 1, il Dirigente avrà diritto al seguente trattamento economico:
Caso illustrato nel punto 1.1.:

- dal 10.9.96 al 10.11.96 (2 mesi) Intera retribuzione;
- dal 15.1.97 al 15.11.97 (10 mesi) Intera retribuzione fino al 15 .8.97, 90% della retribuzione fino al 15.11.97;
- dal 20.7.99 al 20.2.2000 (7 mesi) 50% della retribuzione fino al 20.1.2000.

Dal 21.1.2000 l'assenza non è retribuita (questo a prescindere dall'eventuale richiesta fatta ai sensi del comma 2 dell'art. 24)

Caso illustrato nel punto 1.2.:
- dal 10.9.96 al 10.11.96 (2 mesi); Intera retribuzione;
- dal 15.1.97 al 15.11.97(10 mesi) Intera retribuzione fino al 15 .8.97; 90% della retribuzione fino al 15.11.97;
- dal 20.12.98 al 20.6.99(6 mesi) 50% della retribuzione;
- dal 20.12.2000 al 20.1.2001(1 mese) 100% della retribuzione.

3. Applicazione dell'art. 24 comma 11 - Fase transitoria.

Il nuovo regime si applica solo alle assenze iniziate dopo la data di stipulazione del contratto o a quelle che, pur iniziate in precedenza, proseguano dopo tale data. In tale ultima ipotesi, il nuovo regime si applicherà solo alla parte di assenza che prosegue dopo la data di stipulazione del contratto. Le assenze effettuate in precedenza sono quindi azzerate; delle stesse non si dovrà mai tener conto, né ai fini della determinazione del periodo di conservazione del posto, né ai fini della determinazione del trattamento economico. E' quindi di tutta evidenza che il nuovo sistema potrà funzionare a pieno solo dopo tre anni dalla data di stipulazione del contratto.

Assenze per malattia nel rapporto a tempo determinato

In conseguenza della non ammissione al visto della Corte dei conti dell'art. 16 del CCNL, il testo relativo all'esemplificazione delle assenze per malattia nel rapporto a tempo determinato sarà allegato all'accordo integrativo di cui alla dichiarazione congiunta all'art. 16 del contratto.

ALLEGATO N. 6

Per fornire alle aziende ed enti unità di indirizzo per attuare le modalità organizzative dell'attività libero professionale e per la fissazione delle tariffe, fatte salve le disposizioni vigenti in materia nonché le circolari del Ministero della Sanità, le parti concordano i seguenti punti:

1. La realizzazione degli artt. 67 e 68 rende opportuno che le aziende e gli enti, , sentite le organizzazioni sindacali di cui agli art. 10 e 11, adottino - entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto una idonea disciplina regolamentare della materia, nella quale fissare anche i criteri per la determinazione delle tariffe da applicare alle prestazioni, assicurando, altresì, il rispetto dei seguenti principi:
b) l'attività libero professionale in regime ambulatoriale deve essere organizzata in orari diversi da quelli stabiliti per qualsiasi tipo di attività istituzionale, compresa la pronta disponibilità;
b) qualora, per ragioni tecnico - organizzative non sia possibile l'articolazione dell'attività libero professionale in orari differenziati, dovrà essere stabilito un tempo standard, corrispondente al tempo mediamente necessario all'esecuzione delle medesime prestazioni in regime istituzionale, da recuperare in relazione al numero di prestazioni effettuate;
c) non è consentita attività libero professionale relativamente ai ricoveri nei servizi di emergenza e di terapia intensiva, nelle unità coronariche e nei servizi di rianimazione ovvero per altre tipologie in relazione alla peculiarità delle patologie, da individuare in sede aziendale;
d) fermo restando il disposto dell'art. 4, comma 7 della legge 412/1991, l'incompatibilità dello svolgimento di attività libero professionale esterna nei confronti:
- delle stesse forme di rappresentanza delle associazioni di utenti per le quali si esercita l'attività professionale di cui all'art. 67 lettere b) e c);
- nei casi di conferimento dell'incarico di responsabile di dipartimento, in deroga all'art. 58, comma 2, nel contratto individuale deve essere prevista una maggiorazione della retribuzione di posizione del dirigente interessato non inferiore al 40% del valore massimo previsto dall'art. 56, comma 1, lettera a) e, comunque, non superiore ad esso.

2. La disciplina aziendale dovrà prevedere le modalità autorizzative dell'esercizio dell'attività libero professionale nelle quali dovranno essere indicati:
- gli spazi orari disponibili;
- i locali e le attrezzature necessari;
- le modalità organizzative, anche in relazione al personale di supporto;
- le tariffe da applicare secondo le diverse tipologie di attività libero professionale.

3. La disciplina aziendale potrà, altresì, individuare forme sperimentali di attività libero professionali individuali da svolgersi anche in forma associata come "Associazione di professionisti".

4. Nella fissazione delle tariffe le aziende o enti terranno comunque conto dei seguenti criteri generali:
a) relativamente alle attività ambulatoriali o di diagnostica strumentale e di laboratorio, la tariffa è riferita alla singola prestazione ovvero a gruppi integrati di prestazioni;
b) relativamente alle prestazioni libero professionali individuali , in regime di ricovero ,ai sensi dell'art. 4, comma 10 del d.lgs. 502/1992, la tariffa è forfetaria;
c) le tariffe di cui alle lettere precedenti devono essere remunerative di tutti i costi sostenuti dall'azienda o ente e devono evidenziare, pertanto, le voci relative ai compensi del libero professionista, dell'équipe, del personale di supporto, i costi - pro quota - per i materiali, per l'ammortamento e la manutenzione delle apparecchiature, nonché la percentuale destinata all'azienda o ente, finalizzata all'ulteriore sviluppo delle attività istituzionali. Tale quota può essere comprensiva di una percentuale da concordare in azienda con dirigenti interessati per essere destinata alle attività di aggiornamento professionale;

d) le tariffe per le prestazioni ambulatoriali e di diagnostica strumentale e di laboratorio non possono comunque essere determinate in importi inferiori a quelli previsti dalle disposizioni vigenti a titolo di partecipazione del cittadino alla spesa sanitaria per le corrispondenti prestazioni;
e) le tariffe sono verificate annualmente , anche ai fini dell'art. 3, comma 7 della legge 23 dicembre 1994, n. 724;
f) nell'attività libero professionale di équipe di cui all'art. 67, comma 3, lett. b), la distribuzione della quota parte spettante ai singoli componenti avviene - da parte dell'azienda o ente - su indicazione dell'equipe stessa;
5. Le tariffe delle prestazioni libero professionali di cui all'art. 67, comma 3 lettere a) e b) sono definite dall'azienda nel rispetto dei vincoli ordinistici, in contraddittorio con i dirigenti interessati. Per l'attività di cui alla lettera c) della disposizione citata, la tariffa è definita dall'azienda, previa contrattazione decentrata per la determinazione dei compensi spettanti ai soggetti interessati.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

In considerazione del fatto che la sottoscrizione del contratto avviene successivamente alla data prevista dall'art. 2 comma quattro, le parti si danno atto che la disdetta del biennio economico viene data contestualmente.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti, visto anche il D.L. 163/1995, convertito con modifiche con legge dell'11 luglio 1995, n. 273, esprimono il comune avviso che le Aziende ed enti, nell'istituire - mediante i regolamenti richiamati dalla citata legge - i servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione deputati la valutazione dei dirigenti ai sensi dell'art. 59 del presente contratto, dovranno tenere conto della particolare funzione che detti organismi saranno chiamati a svolgere in relazione alle specifiche professionalità operanti in azienda, prevedendone una adeguata composizione o, se del caso, una integrazione con figure adeguate per professionalità e qualifica.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti si danno atto che i protocolli di cui all'art. 9, comma 4, non dovranno assumere carattere di accordi integrativi regionali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti, in relazione agli artt. 9 e 32 del presente CCNL, concordano sulla necessità che, a livello regionale, venga esperito ogni utile tentativo teso alla ricollocazione dei dirigenti medici e veterinari, eventualmente dichiarati in esubero, tenuto conto delle problematiche e dei vincoli che a tale personale derivano dall'incardinamento in specifiche discipline, che nella fattispecie in esame, possono determinare una mancanza di flessibilità nella ricollocazione del personale stesso. A tale scopo le parti, anche quale suggerimento alla Conferenza di cui all'art. 9, comma 3, individuano - quale strumento che può facilitare la citata ricollocazione - il conferimento di incarichi dirigenziali anche nell'ambito di strutture o unità operative o servizi delle aziende ed enti nei quali il possesso o la mancanza di una specifica disciplina non determini un ostacolo ad un proficuo e funzionale inserimento.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Le parti concordano sulla necessità ed urgenza dell'approvazione di provvedimenti che affrontino il problema dell'utilizzazione di istituti di flessibilità del rapporto di lavoro dei dirigenti pubblici e, in particolare, di quelli del S.S.N., in cui vengono impiegate professionalità per le quali l'utilizzazione part-time risulta particolarmente adeguata per le caratteristiche delle prestazioni lavorative, di contenuto prevalentemente professionale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Le parti si impegnano ad iniziare, a partire dal mese di gennaio 1997, i lavori preparatori per giungere alla regolamentazione della costituzione di fondi di previdenza complementari e della riforma dell'indennità premio di servizio. Le parti considerano la modifica del d.lgs. n. 124 del 1993 e successive modificazioni condizione preliminare per rendere attuabile un sistema di previdenza complementare adeguata alle esigenze dei Dirigenti delle Aziende ed Enti del S.S.N. In tale orientamento dovranno essere costruite le modalità di costituzione e di funzionamento del fondo e le clausole che ne permettano la verifica.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

Le parti riconoscono l'importanza peculiare della tutela della salute dei Dirigenti e della sicurezza sul posto di lavoro e, conseguentemente, rinnovano la propria attenzione ed impegno per una evoluzione costruttiva della materia al fine di garantire ai Dirigenti lo svolgimento delle proprie attività nelle migliori

condizioni possibili, nel pieno rispetto della persona e della sua integrità fisica.
A tal fine le parti, per dare concretezza ai principi della tutela della salute e dell'integrità fisica dei dipendenti, in ottemperanza al disposto dell'art. 9 della L. n. 300 del 1970, conformemente a quanto previsto dalla normativa nazionale vigente in materia ed in particolare dal d.lgs. n. 626 del 19 settembre 1994, si impegnano a definire gli aspetti contrattuali relativi alla figura del rappresentante per la sicurezza, a conclusione dell'accordo intercompartimentale in via di definizione.
Le parti si impegnano altresì a disciplinare la materia delle attività usuranti non appena sarà definito il quadro normativo di riferimento.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

Le parti si danno reciprocamente atto che le conclusioni raggiunte con il presente accordo realizzano un delicato bilanciamento tra i rispettivi interessi, tenuto conto delle risorse finanziarie disponibili e delle esigenze di profonde modificazioni del trattamento dirigenziale, nel rispetto altresì delle esigenze di equilibrio con altre conclusioni contrattuali gia realizzate nel settore pubblico. Conseguentemente le parti concordano che, nel caso in cui le conclusioni contrattuali che si realizzeranno in altre aree della dirigenza del Pubblico Impiego, fossero incoerenti con i principi di cui sopra e comportassero soluzioni sostanzialmente difformi rispetto ai corrispondenti istituti contrattuali di contenuto economico - normativo del presente CCNL, con particolare riferimento ai meccanismi di superamento del sistema di classi e scatti, esse si incontreranno per pervenire alla necessaria armonizzazione della presente intesa.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9

Le parti, in relazione all'art. 20 del presente CCNL, concordano che, nell'ambito del piano annuale adottato dall'Azienda o Ente, di cui al punto 1) del predetto articolo, si organizzi la pronta disponibilità relativamente al singolo presidio e non a presidi multipli, al fine di garantire la più tempestiva assistenza.
Le parti, inoltre, concordano sulla necessità di prevedere la copertura assicurativa da parte dell'Azienda o Ente, particolarmente in quelle condizioni che prevedano l'utilizzo del mezzo proprio di trasporto, qualora sia indispensabile il riferimento a più presidi ovvero a spostamenti sul territorio.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 10

Le parti convengono che vengano fornite direttive per l'attuazione della sentenza del TAR Lazio, Sezione I bis, n. 640/1994, in base alla quale viene riconosciuto il diritto agli ex medici condotti di percepire la retribuzione individuale di anzianità secondo la dinamica prevista dai DD.PP.RR. 348/83, 270/87 e 384/90.
Le parti si danno altresì atto che per l'attuazione della predetta sentenza i finanziamenti dovranno essere reperiti ai sensi dell'art. 66 del D.Lgs. 29 del 1993.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 11

Le parti auspicano che le Regioni pongano in atto sistemi per il monitoraggio del rapporto di collaborazione tra i medici dei presidi ospedalieri ed i medici di medicina generale convenzionati anche al fine di evitare ricoveri impropri con il conseguente eccesso di carico assistenziale a livello ospedaliero.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 12

Le parti con riferimento all'applicazione dell'art. 18 comma 5 del presente contratto, relativo alla individuazione di due ore dell'orario lavorativo dei dirigenti veterinari da destinare ad attività di aggiornamento professionale, auspicano che nella prossima tornata contrattuale anche a detti dirigenti vengano riconosciute, per evidenti motivi di equiparazione, le stesse ore di aggiornamento settimanale godute dalla dirigenza medica.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 13

Le parti concordano sulla necessità che sia data completa applicazione all'art. 124, comma 6 del D.P.R. 384/90 ai fini della corretta quantificazione del fondo aziendale della retribuzione di risultato previsto dall'art. 63 del presente contratto..

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 14

Il presente contratto ha realizzato le norme del d.lgs. 502/1992 e 29/1993 e successive modificazioni ed integrazioni, unificando nel I livello dirigenziale gli assistenti e gli aiuti collocati rispettivamente nell'ex IX e X livello e con gli artt. 43 e 54, anche grazie alle risorse messe a disposizione del D.L. 377/1996 ha provveduto alla equiparazione tra i due ex livelli sotto il profilo della retribuzione tabellare e dell'indennità di specificità medica. Di conseguenza il contratto all'art. 75, lettera x) ha disapplicato l'art. 18 comma 2 bis del d.lgs. 502/1992 citato che prevedeva due fasce economiche. In relazione a ciò le parti auspicano ed invitano le aziende ed enti del presente contratto a non procedere all'espletamento di eventuali procedure concorsuali indette per la copertura di posti di aiuto ex X livello, fascia a) perché non più previsti dalla normativa realizzata con il presente contratto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 15

Le parti convengono che, qualora l'articolo 4 comma 3 della L. 724/1994 relativo alla sospensione del 15% dell'indennità di Tempo Pieno, venisse superato dalla legge di accompagnamento alla Finanziaria 1997, i valori della predetta percentuale, calcolati sulla citata indennità abrogata con il presente contratto, saranno conformi a quelli indicati nella predetta emananda legge con riferimento alle voci retributive che essa indicherà.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 16

Le parti prendono atto dell'eliminazione dal testo delle disposizioni riguardanti l'attività di consulenza (art. 69 lett. B) verso i soggetti privati ed i consulti, per effetto delle osservazioni formulate dal Governo in data 12.9.1996 in sede di autorizzazione alla sottoscrizione del presente contratto.
Le parti convengono sulla necessità di reincontrarsi entro il 31.3.1997, data entro la quale il quadro legislativo derivante dall'emananda legge di accompagno della finanziaria 1997 in tema di attività libero professionale extra muraria sara completato, al fine di rivalutare alla luce di tali disposizioni le norme censurate.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1

Medici inquadrati ai sensi dell'art. 116 del D.P.R. 270/87

Le OO.SS. ritengono che il Governo, sentite le OO.SS. firmatarie del presente accordo, adotterà entro il 30 giugno 1997 i provvedimenti di competenza relativi agli inquadramenti di quei dipendenti che alla data del 31.12.1986, in forza dell'art. 116 del D.P.R. 270/87, avevano acquisito posizioni giuridico-economiche riconosciute da atti deliberativi adottati dalle Regioni e dalle rispettive amministrazioni e che successivamente a tale data hanno formato oggetto di sospensione o decisioni giurisdizionali.
Si tratta di spese consolidate ormai da anni nei bilanci delle UU.SS.LL.
S.I.ME.T.
(Sindacato Medici del Territorio)

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2

L'A.RA.N. ritiene che gli effetti che derivano dalla sottoscrizione del contratto individuale di lavoro nei confronti dei dirigenti assunti successivamente alla data di entrata in vigore del presente CCNL si producono automaticamente anche nei confronti dei dirigenti già in servizio a tale data. Non occorre pertanto che questi ultimi sottoscrivano un contratto individuale, fatta salva l'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro, con la stessa o altra azienda, a seguito di vincita di concorso pubblico ovvero

in caso di opzione per il passaggio al rapporto ad incarico quinquennale per i dirigenti di II livello.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 3

Le sottoscritte Organizzazioni sindacali mediche e veterinarie, preso atto della dichiarazione dell'A.Ra.N. circa la non competenza del presente CCNL alla soluzione del problema dei dirigenti medici e veterinari del Ministero della Sanità, e contestualmente della disponibilità a dare attuazione al D.P.C.M. applicativo dell'art. 18, comma 8 del D.Lgs. 502 del 1992, nell'ambito dello stipulando CCNL del II biennio dell'area della dirigenza ministeriale, richiedono una rapidissima soluzione della vertenza che dovrà affrontare e risolvere l'equiparazione normativa ed economica dei dirigenti medici e veterinari del Ministero della Sanità. Sono fatti salvi tutti gli atti legali esperiti ed esperibili in materia dalle sottoscritte organizzazioni sindacali mediche.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 4

Le sottoscritte Organizzazioni sindacali sono impegnate alla costituzione di uno o più fondi sanitari integrativi per la categoria medica e per la dirigenza nel suo complesso oppure per le singole Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto, sulla base della legislazione vigente e nella prospettiva di attuazione dell'art. 9 del D.Lgs. 502 del 1992 e successive modificazioni ed integrazioni.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 5

Per quanto riguarda la previsione, contenuta negli artt. 43, 44 e 45 della bozza di contratto che stabilisce un diverso trattamento, rispettivamente ai dirigenti già appartenenti all'ex IX, X e XI livello, a seconda che gli stessi beneficino o meno dell'indennità medico-veterinaria di ispezione vigilanza e polizia veterinaria, il S.I.Ve.M.P., pur pervenendo alla determinazione di sottoscrivere l'accordo, ritiene di dover esprimere le proprie riserve sulla legittimità, anche sotto il profilo dell'osservanza dei principi costituzionali sull'equa retribuzione, di disposizioni sostanzialmente discriminanti nella determinazione dei trattamenti stipendiali fissi e ricorrenti con riferimento a fattori estranei al rapporto di lavoro, al suo svolgimento ed alla qualifica dirigenziale rivestita. In particolare, si evidenzia come i medici veterinari prestino tutti indistintamente un identico numero di ore lavorative.
Si riafferma quindi l'esigenza di equiparare il trattamento economico dei medici veterinari in servizio a tempo pieno nelle aziende del Servizio Sanitario Nazionale, così come avviene per i medici chirurghi.
Il S.I.Ve.M.P. si riserva inoltre di esperire tutte le azioni utili per giungere alla eliminazione della evidenziata sperequazione.
Il Segretario Nazionale
Dott. Aldo Grasselli

DICHIARAZIONE A VERBALE N.6

Le OO.SS. mediche che l'applicazione del presente accordo non può risultare in contrasto con l'equiparazione dei livelli minimi assistenziali previsti dalle vigenti disposizioni nazionali e regionali in materia.
ANAAO/ASSOMED
FED.NE FP CGIL/MEDICI - UIL/MEDICI - FIALS/MEDICI - CUMI/AMFUP
UMSPED (AAROI - AIPAC) - CIDA
FESMED
FED.NE CISL/MEDICI/COSIME
ANPO
SIVEMP
SNR
SIMET

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 7

Le sottoscritte OO.SS. mediche rilevata tuttora la presenza in servizio di "aiuti dirigenti capi servizio e/o sezioni autonome" ai sensi

dell'art. 9 del D.P.R. 128/1969 ritengono che dette posizioni siano riconducibili agli incarichi di struttura di cui all'art. 56 del presente contratto.
ANAAO/ASSOMED
FED.NE FP CGIL/MEDICI - UIL/MEDICI - FIALS/MEDICI - CUMI/AMFUP
UMSPED (AAROI - AIPAC) - CIDA
FESMED
FED.NE CISL/MEDICI/COSIME
ANPO
SIVEMP
SNR
SIMET

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 8

Le Organizzazioni Sindacali sottoscritte dichiarano che il CCNL per l'area Dirigenza Medica e Veterinaria si applica,ai sensi dell'articolo 13 Legge 222/1984 anche ai medici del ruolo sanitario del Servizio Medico Legale degli Enti Previdenziali.
ANAAO/ASSOMED
FED.NE FP CGIL/MEDICI - UIL/MEDICI - FIALS/MEDICI - CUMI/AMFUP
UMSPED (AAROI - AIPAC) - CIDA
FESMED
FED.NE CISL/MEDICI/COSIME
ANPO
SIVEMP
SNR
SIMET

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 9

Le sottoscritte OO.SS., al fine di realizzare la piena integrazione del personale medico all'interno delle strutture sanitarie in cui sono presenti dipendenti degli Enti del comparto sanitario ed operatori universitari convenzionati, sollecitano un tempestivo intervento del governo volto a:

1 definire l'equipollenza tra i due livelli della Dirigenza Medica del Comparto Sanità ed i quattro livelli del personale medico dipendente dalle università convenzionato con le Aziende Sanitarie ai fini dell'espletamento di attività assistenziali;
2 indicare le modalità ed i tempi di applicazione degli istituti giuridici ed economici di cui al presente contratto ai medici dipendenti dalle università convenzionati, per l'espletamento di attività assistenziali con le Aziende Sanitarie, individuando in particolare le fonti di finanziamento per la copertura dei seguenti oneri;
3 disciplinare le modalità di verifica del personale medico dipendente dalle Università e convenzionato, ai fini assistenziali, con le Aziende Sanitarie nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità equivalenti al II livello dirigenziale ex art. 15, comma 2, del D.Lgs. 30 dicembre 1992 n. 502 e successive modificazioni ovvero responsabilità di dirigente di Dipartimento, di modulo e/o settore organizzativo, di altra articolazione organizzativa individuata dal O.G. della singola azienda sanitaria in applicazione del presente contratto.

ANAAO/ASSOMED
FED.NE FP CGIL/MEDICI - UIL/MEDICI - FIALS/MEDICI - CUMI/AMFUP
UMSPED (AAROI - AIPAC) - CIDA
FESMED
FED.NE CISL/MEDICI/COSIME
ANPO
SIVEMP
SNR
SIMET

MINISTRO PER LA FUNZIONE PUBBLICA

DECRETO 31 marzo 1994.

Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

IL MINISTRO PER LA FUNZIONE PUBBLICA

Visto l'art. 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421, contenente «Delega al Governo per la razionalizzazione e la revisione delle discipline ..... in materia di pubblico impiego .....»;

Visto l'art. 58-*bis* del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, aggiunto dall'art. 26 del decreto legislativo 23 dicembre 1993, n. 546;

Visto che, ai sensi del predetto art. 58-*bis* del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, deve sentire le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale prima di definire il codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni;

Sentite le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

Ritenuta la necessità di procedere alla definizione del predetto codice di comportamento;

Decreta:

Art. 1.

Disposizioni di carattere generale

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici — escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato — si impegnano ad osservarlo all'atto dell'assunzione in servizio.

2. Restano ferme le disposizioni riguardanti la responsabilità penale, civile ed amministrativa dei pubblici dipendenti.

3. Il Presidente del Consiglio dei Ministri impartisce all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, direttive volte ad assicurare il recepimento del presente codice nei contratti collettivi di lavoro e a coordinare i principi con la materia della responsabilità disciplinare.

4. Gli uffici delle singole amministrazioni, che hanno competenza in materia di affari generali e personale, vigilano sulla corretta applicazione del codice e prestano consulenza ai dipendenti sui casi concreti.

5. Il dirigente dell'ufficio è responsabile dell'osservanza delle norme del codice.

Art. 2.

Principi

1. Il comportamento del dipendente è tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione.

2. Il pubblico dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione.

3. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente antepone il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.

4. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento dei propri compiti, si impegna a svolgerli nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.

5. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio. Egli non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.

6. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni anche solo apparenti, di conflitto di interessi.

7. Nei rapporti con il cittadino, il dipendente dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso dei cittadini alle informazioni a cui essi abbiano titolo, e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

8. Nella vita sociale, il dipendente si impegna a evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

Art. 3.

Regali e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità, salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore da soggetti che abbiano tratto o possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente non offre regali o altre utilità a un sovraordinato o a suoi parenti o conviventi; non chiede né accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti o conviventi, salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore.

Art. 4.

Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, l'adesione del dipendente ad associazioni e organizzazioni i cui interessi siano anche indirettamente coinvolti dallo svolgimento delle funzioni dell'amministrazione, deve essere comunicata al dirigente dell'ufficio e all'organo di vertice dell'amministrazione.

2. La disposizione di cui al comma 1 trova applicazione ancorché le associazioni e le organizzazioni non abbiano carattere riservato, ne si propongano l'ottenimento per i propri soci di posizioni di rilievo nelle pubbliche amministrazioni.

3. La disposizione di cui al comma 1 non si applica ai partiti politici e ai sindacati.

4. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni di cui egli faccia parte, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Art. 5.

Obblighi di dichiarazione

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio degli interessi, finanziari o non finanziari, che egli o suoi parenti o conviventi abbiano nelle attività o nelle decisioni inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio degli interessi finanziari che soggetti, con i quali abbia o abbia avuto rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuita, abbiano in attività o decisioni inerenti all'ufficio.

3. Il dirigente comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge, nonché le successive modifiche. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

4. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, dichiara se abbia parenti o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio.

Art. 6.

Obblighi di astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari propri o di parenti o conviventi. L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione del dipendente all'adozione della decisione o all'attività possa ingenerare sfiducia nell'indipendenza e imparzialità dell'amministrazione.

2. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari di soggetti con i quali abbia rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuita. Nei due anni successivi alla cessazione di un precedente rapporto di lavoro o di collaborazione, il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari dei soggetti sopra indicati. Per il dipendente che abbia avuto cariche direttive in imprese o enti pubblici o privati, l'obbligo di astensione ha la durata di cinque anni. L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione del dipendente all'adozione della decisione o all'attività possa ingenerare sfiducia nella indipendenza e imparzialità dell'amministrazione.

3. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari di individui od organizzazioni che, negli ultimi cinque anni, abbiano contribuito con denaro o altre utilità alle sue spese elettorali.

4. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari, di individui od organizzazioni presso cui egli aspira ad ottenere un impiego o con cui egli aspira ad avere incarichi di collaborazione.

5. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari:

a) di individui di cui egli sia commensale abituale;

b) di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito;

c) di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente;

d) di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente.

6. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio; quando l'astensione riguarda quest'ultimo, decide il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

7. Nel caso in cui, presso l'ufficio in cui presta servizio, siano avviati procedimenti che coinvolgano gli interessi di individui o organizzazioni rispetto ai quali sia prevista l'astensione, il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

Art. 7.

Attività collaterali

1. Il dipendente non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio.

2. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

3. Il dirigente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.

4. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.

5. Il dipendente non frequenta abitualmente persone o rappresentanti di imprese o altre organizzazioni che abbiano in corso, presso l'ufficio dove egli presta servizio, procedimenti contenziosi o volti ad ottenere la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi o ausili finanziari o l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere, ovvero autorizzazioni, licenze, abilitazioni, nulla osta, permessi o altri atti di consenso comunque denominati. La disposizione non vale se i soggetti in questione siano parenti o conviventi del dipendente.

Art. 8.

Imparzialità

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta nè accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

2. Il dipendente respinge le pressioni illegittime, ancorché provenienti dai suoi superiori, indicando le corrette modalità di partecipazione all'attività amministrativa.

3. Il dipendente che possa influire sullo svolgimento di una gara di appalto o di un procedimento contenzioso o di un esame o concorso pubblico, non accetta nè tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni, comunque denominate, in qualunque forma, a favore o a danno di partecipanti o interessati. Il dipendente che riceva una simile segnalazione per iscritto consegna il relativo documento al dirigente dell'ufficio e all'ufficio procedente. Il dipendente che riceva una simile segnalazione oralmente la respinge, facendo presente all'interlocutore che quanto richiesto non è conforme al corretto comportamento di un pubblico dipendente, e ne informa per iscritto l'ufficio procedente.

4. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività relative allo stato giuridico o al trattamento economico di suoi parenti o conviventi che siano dipendenti della stessa amministrazione.

5. Il dipendente che aspiri ad una promozione, ad un trasferimento o ad un altro provvedimento, non si adopera per influenzare coloro che devono o possono adottare la relativa decisione o influire sulla sua adozione, nè chiede o accetta che altri lo facciano.

6. Il dipendente che debba o possa adottare o influire sull'adozione di decisioni in ordine a promozioni, trasferimenti o altri provvedimenti relativi ad altri dipendenti, non accetta, nè tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni comunque denominate, in qualunque forma, a loro favore o a loro danno. Il dirigente che riceva una simile segnalazione per iscritto consegna il relativo documento al dirigente dell'ufficio. Il dipendente che riceva una simile segnalazione oralmente la respinge, facendo presente all'interlocutore che quanto richiesto non è conforme al corretto comportamento di un dipendente pubblico e ne informa per iscritto l'ufficio procedente.

Art. 9.

Comportamento nella vita sociale

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona nè fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 10.

Comportamento in servizio

1. Il dirigente, salvo giustificato motivo, non ritarda nè delega ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Durante l'orario di lavoro, il dipendente non può assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente dell'ufficio.

3. Durante l'orario di lavoro, non sono consentiti rinfreschi o cerimonie che non siano autorizzate dal dirigente dell'ufficio.

4. Il dipendente non utilizza a fini privati carta intestata o altro materiale di cancelleria, nè elaboratori fotocopiatrici o altre attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio.

5. Salvo casi eccezionali, dei quali informa il dirigente dell'ufficio, il dipendente non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per effettuare telefonate personali. Durante l'orario d'ufficio, il dipendente limita la ricezione di telefonate personali sulle linee telefoniche dell'ufficio al minimo indispensabile.

6. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.

7. Il dipendente non accetta per uso personale, né ottiene o gode a titolo personale, utilità che siano offerte a causa dell'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Art. 11.

Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle richieste di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico delle richieste e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto, motivando genericamente il rifiuto con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene sempre informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa. Nel caso in cui organi di stampa riportino notizie inesatte sull'amministrazione o sulla sua attività, o valutazioni che vadano a detrimento della sua immagine, la circostanza va fatta presente al dirigente dell'ufficio, che valuterà l'opportunità di fare precisazioni con un comunicato ufficiale.

3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.

4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni con i cittadini, il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

Art. 12.

Contratti

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto. Se il suo ufficio è coinvolto in queste attività, dell'astensione informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

Art. 13.

Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

1. Il dirigente fornisce all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio al quale è preposto, in relazione agli standard di qualità e di quantità dei servizi fissati dall'amministrazionein apposite carte dei diritti dell'utente. L'informazione è resa con particolare riguardo alle finalità di parità di trattamento tra le diverse categorie di utenti, piena informazione sulle modalità dei servizi e sui livelli di qualità, agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili, semplificazione e celerità delle procedure, osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure, sollecita risposta ai reclami, istanze e segnalazioni.

Art. 14.

Aggiornamento del codice

1. Ogni quattro anni, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica provvede, anche sulla scorta dei suggerimenti che provengano dalle singole amministrazioni, dalle organizzazioni sindacali nonché da associazioni di utenti o consumatori, a modificare e a integrare le disposizioni contenute nel presente decreto. Di tali modifiche e integrazioni si tiene conto, ai sensi degli articoli 50 e 58-*bis* del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, nelle direttive per la stipulazione dei contratti collettivi di lavoro.

Il presente decreto sarà comunicato alla Corte dei conti per la registrazione e pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

Roma, 31 marzo 1994

Il Ministro: CASSESE

Registrato alla Corte dei conti il 22 aprile 1994
Registro n. 1 Presidenza, foglio n. 150

96A8573

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 12 settembre 1996.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non medico con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale del Servizio sanitario nazionale, di cui all'art. 11 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593 — relativo al periodo dal 1° gennaio 1994 al 31 dicembre 1997 per gli aspetti normativi e dal 1° gennaio 1994 al 31 dicembre 1995, per gli aspetti economici — concordato il 17 luglio 1996 tra l'ARAN e le confererazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CIDA, CISAL, CISNAL, CONFEDIR, CONFSAL, RdB/CUB, USPPI e UNIONQUADRI e le organizzazioni sindacali di categoria AUPI, SNABI, SINAFO, USINCI/SICUS, CIDA/SIDIRSS, CISL FISOS/Dirigenti e Federazione nazionale FP CGIL/Dirigenza e UIL/Sanità dirigenza.

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Visto il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, recante «Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego a norma dell'articolo 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421»;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 25 gennaio 1994, n. 144, e successive modificazioni ed integrazioni, recante «Norme per l'organizzazione ed il funzionamento dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni»;

Viste le direttive del 5 settembre 1994 e del 1° febbraio 1995 impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), previa intesa con le amministrazioni regionali espressa dalla conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, per il personale dipendente dalle regioni e dagli enti regionali, e dopo avere acquisito il parere dell'Associazione nazionale dei comuni d'Italia (ANCI) e dell'Unione delle province d'Italia (UPI);

Vista la legge 23 dicembre 1994, n. 725 (legge finanziaria per il 1995), ed in particolare l'articolo 2, comma 13, con il quale è stata determinata in lire 2.520 miliardi, in lire 4.200 miliardi ed in lire 4.200 miliardi, rispettivamente per gli anni 1995, 1996 e 1997, la spesa relativa ai rinnovi contrattuali del personale dei comparti degli «Enti pubblici non economici»; delle «Regioni e delle autonomie locali», del «Servizio sanitario nazionale» e delle «Istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione», ed è stato previsto che le «competenti amministrazioni pubbliche provvedono nell'ambito delle disponibilità dei rispettivi bilanci»;

Visti il decreto del Ministro per la funzione pubblica del 1° dicembre 1994 (S.O. n. 167 alla *Gazzetta Ufficiale* n. 298 del 22 dicembre 1994) e i successivi decreti correttivi del 6 marzo 1995 (*Gazzetta Ufficiale* n. 61 del 4 marzo 1995) e del 22 settembre 1995 (*Gazzetta Ufficiale* n. 231 del 3 ottobre 1995), con i quali si è provveduto alla «Individuazione delle confederazioni sindacali e delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, che partecipano alla trattativa per la stipulazione del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non medico con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale del Servizio sanitario nazionale, di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593»;

Viste le lettere prot. n. 4983 del 24 luglio 1996 (pervenuta il 25 luglio 1996) e prot n. 5416 del 27 agosto 1996 (pervenuta il 28 agosto 1996), con le quali l'ARAN — in attuazione degli articoli 51, comma 1, e 52, comma 3, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni — ha trasmesso, ai fini dell'«autorizzazione alla sottoscrizione», il testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non medico con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale del Servizio sanitario nazionale, di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, relativo al periodo dal 1° gennaio 1994 al 31 dicembre 1997 per gli aspetti normativi e dal 1° gennaio 1994 al 31 dicembre 1995, per gli aspetti economici, concordato il 17 luglio 1996 tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CIDA, CISAL, CISNAL, CONFEDIR, CONFSAL, RdB/CUB, USPPI e UNIONQUADRI e le organizzazioni sindacali di categoria AUPI, SNABI, SINAFO, USINCI/SICUS, CIDA/SIDIRSS, CISL FISOS/Dirigenti e Federazione Nazionale FP CGIL/Dirigenza e UIL/Sanità Dirigenza.

Visto il «Testo concordato» in precedenza indicato, il quale è stato inviato unitamente ad una Relazione tecnico-finanziaria, corredata, ai sensi dei citati articoli 51, comma 1, e 52, comma 3, del D. L.vo n. 29/1993, da appositi «prospetti» contenenti «l'individuazione del personale interessato, dei costi unitari e degli oneri riflessi del trattamento economico previsto, nonché la quantificazione complessiva della spesa diretta ed indiretta, ivi compresa quella rimessa alla contrattazione decentrata» e «l'indicazione della copertura complessiva per l'intero periodo di validità contrattuale»;

Visti in particolare, l'articolo 2, comma 1, del predetto Testo concordato, il quale prevede che «il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1997 per la parte normativa ed il periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1995 per la parte economica»;

Visto l'articolo 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato dal decreto legislativo 10 novembre 1993, n. 470, e dal decreto legislativo 23 dicembre 1993, n. 546, il quale prevede che, ai fini della autorizzazione alla sottoscrizione, «il Governo, nei quindici giorni successivi, si pronuncia in senso positivo o negativo, tenendo conto fra l'altro degli effetti applicativi dei contratti collettivi anche decentrati relativi al precedente periodo contrattuale e della conformità alle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri»;

Visto il citato articolo 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993, il quale prevede anche che «per quanto attiene ai contratti collettivi riguardanti il personale dipendente dalle regioni e dagli enti regionali» il Governo, ai fini dell'autorizzazione alla sottoscrizione, «provvede previa intesa con le amministrazioni regionali, espressa dalla conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano»;

Vista la lettera prot. n. 1338/CP6 del 1° agosto 1996, con la quale la Conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano ha espresso la richiesta «intesa»;

Considerato che nella citata direttiva del 5 settembre 1994 è stato precisato che «per il 1994 non possono essere riconosciuti ulteriori benefici economici, oltre l'indennità di vacanza contrattuale attribuita, per nove mensilità, a decorrere dal 1° aprile 1994, con il provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri del 28 aprile 1994 (pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 143 del 21 giugno 1994) e prorogato fino al 31 dicembre 1994 con il decreto-legge 27 luglio 1994, n. 469» e che nella citata direttiva del 1° febbraio 1995 è stata definita, nell'ambito degli indicati stanziamenti di cui alla legge n. 725/1992 «la distribuzione delle risorse tra i singoli contratti collettivi riguardanti i diversi comparti di contrattazione collettiva del pubblico impiego e le autonome separate aree di contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale e per la dirigenza medica e veterinaria», indicando, in particolare, in lire 66,25 miliardi ed in lire 110,48 miliardi gli specifici importi destinati, rispettivamente per gli anni 1995 e 1996, al rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'autonoma separata area di contrattazione collettiva per il personale non medico con qualifica dirigenziale dipendente dal Servizio sanitario nazionale;

Considerato che il predetto testo concordato, con le motivazioni indicate nel seguito, non risulta, in generale, in contrasto con le citate direttive del 5 settembre 1994 e del 1° febbraio 1995, impartite, a seguito di intesa intervenuta con il Ministero del tesoro, dal Presidente del Consiglio dei Ministri all'ARAN, previa intesa espressa dalla conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano e dopo avere acquisito il parere dell'ANCI e dell'UPI;

Considerato che la spesa complessiva diretta ed indiretta del rinnovo contrattuale in questione è contenuta entro i limiti delle disponibilità finanziarie determinate dalla legge n. 725/1994 e dalla direttiva del 1° febbraio 1995, razionalizzando in tal modo il costo del lavoro nel settore pubblico, nel rispetto delle indicazioni contenute nei documenti di politica economica definiti dal Governo ed approvati dal Parlamento;

Considerato che il predetto Testo concordato è coerente con i principi e gli obiettivi di razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e di revisione della disciplina del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti contenuti nel decreto legislativo n. 29/1993, valorizzando la funzione e le responsabilità del personale con qualifica dirigenziale;

Tenuto conto che il Testo concordato in questione realizza, come indicato nelle citate direttive, un nuovo sistema nell'erogazione del trattamento economico accessorio, finalizzato, attraverso la destinazione di buona parte delle complessive disponibilità finanziarie, a valorizzare e premiare la professionalità ed il maggiore impegno dei dirigenti allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi, collegando tali trattamenti ad obiettivi di produttività da erogare sulla base di criteri selettivi ben individuati e dopo aver verificato, la realizzazione dei risultati;

Tenuto conto che, come indicato nelle predette direttive, il citato Testo concordato, nel rendere più flessibile l'organizzazione del lavoro nell'ambito dell'autonomia organizzativa delle amministrazioni pubbliche, contribuisce, con una maggiore responsabilizzazione dei dirigenti, ad accrescere l'efficacia e l'efficienza delle amministrazioni pubbliche, realizzando l'obiettivo di migliorare le relazioni con l'utenza con la contestuale diminuzione dei costi complessivi dei servizi pubblici;

Tenuto conto, infine, che l'articolo 67, comma 2, lettera *B)*, limitatamente alle parole «o soggetti privati» del primo periodo e le parole «e le modalità di corresponsione dello stesso» della quarta alinea, contiene una regolamentazione dell'attività libero-professionale del personale non medico con qualifica dirigenziale inerente le prestazioni di consulenza che risulta in violazione della vigente disciplina legislativa in materia;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri adottata nella riunione del 12 settembre 1996 concernente l'«Autorizzazione alla sottoscrizione» del Testo concordato tra l'ARAN e le confederazioni e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale in precedenza citato;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 31 maggio 1996, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 121 del 4 giugno 1996, con il quale il Ministro per la funzione pubblica, sen. Franco Bassanini, è stato delegato a provvedere alla «attuazione del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni ...» e ad «esercitare ... ogni altra funzione attribuita dalle vigenti disposizioni al Presidente del Consiglio dei Ministri relative a tutte le materie che riguardano ... 1) Funzione pubblica»;

A nome del Governo

Autorizza

ai sensi dell'articolo 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) alla sottoscrizione dell'allegato testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non medico con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale del Servizio sanitario nazionale, di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, relativo al periodo dal 1° gennaio 1994 al 31 dicembre 1997 per gli aspetti normativi e dal 1° gennaio 1994 al 31 dicembre 1995 per gli aspetti economici, concordato il 17 luglio 1996 tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CIDA, CISAL, CISNAL, CONFEDIR, CONFSAL, RdB/CUB, USPPI e UNIONQUADRI e le organizzazioni sindacali di categoria AUPI, SNABI, SINAFO, USINCI/SICUS, CIDA/SIDIRSS, CISL FISOS/Dirigenti e Federazione Nazionale FP CGIL/Dirigenza e UIL/ Sanità Dirigenza, con la condizione che nel testo da sottoscrivere si provveda ad espungere dall'articolo 67, comma 2, lettera *B*), primo periodo le parole «o soggetti privati» e quarta alinea le parole «e le modalità di corresponsione dello stesso, in contrasto con le vigenti disposizioni legislative in materia».

Ai sensi dell'articolo 51, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni e integrazioni, la presente autorizzazione sarà trasmessa alla Corte dei conti.

Roma, 12 settembre 1996

p. Il Presidente del Consiglio dei Ministri
Il Ministro per la Funzione Pubblica:
BASSANINI

Registrato alla Corte dei conti il 26 novembre 1996
Atti di Governo, registro n. 105, foglio n. 6
con esclusione dell'art.16, ai sensi delle delibere della
sezione controllo Stato in data 25 novembre 1996

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA

NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

COMPARTO SANITA'

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER L'AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA - PROFESSIONALE - TECNICA ED AMMINISTRATIVA PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 1994 - 1997 PARTE ECONOMICA BIENNIO 1994 - 1995

A seguito della registrazione in data 26 novembre 1996 da parte della Corte dei conti del Provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri del 12 settembre 1996, con il quale l'ARAN è stata autorizzata a sottoscrivere il testo concordato del CCNL della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa, il giorno 5 dicembre 1996 alle ore 15, presso la sede dell' Agenzia, ha avuto luogo l'incontro tra l'ARAN rappresentata da :

- Prof. Carlo Dell'Aringa — Presidente
- Prof. Gian Candido De Martin — Componente
- Avv. Guido Fantoni — Componente
- Avv. Arturo Parisi — Componente
- Prof. Gianfranco Rebora — Componente

ed i rappresentanti delle seguenti Confederazioni e Organizzazioni sindacali di categoria:

C.G.I.L. - C.I.S.L - U.I.L. - C.I.D.A. - C.I.S.A.L. - C.I.S.N.A.L. - CONFE.DIR - CONFSAL

UNIONQUADRI - R.d.B/CUB - USPPI

AUPI - SNABI - SINAFO - USINCI/SICUS - CIDA/SIDIRSS - C.I.S.L. FISOS/DIRIGENTI -

FEDERAZIONE NAZ.LE FP CGIL/DIRIGENZA e UIL/SANITA' DIRIGENZA

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo, relativo al periodo 1994 -1997 per la parte normativa ed al biennio di parte economica 1994 -1995 per l'area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa del comparto Sanità.

Si allega altresì il Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, definito, ai sensi dell'art. 58 bis del D.lgs. n.29/1993, dal Ministro della funzione pubblica con decreto del 31 marzo 1994 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 149 del 28 giugno 1994.

CONTRATTO DELL'AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA PROFESSIONALE TECNICA ED AMMINISTRATIVA DEL COMPARTO SANITA'

INDICE

CAPO III : INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE

CAPO IV: MOBILITÀ

CAPO V: ISTITUTI DI PECULIARE INTERESSE

CAPO VI: ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

PARTE SECONDA

TITOLO I : TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I: STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

CAPO II: NORME PARTICOLARI PER I DIRIGENTI DELLE I.P.A.B. AVENTI FINALITA' SANITARIE

CAPO III: EFFETTI DEI NUOVI STIPENDI

TITOLO II : INCARICHI DIRIGENZIALI E RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

CAPO I: INCARICHI DIRIGENZIALI E VALUTAZIONI DEI DIRIGENTI AI FINI DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

CAPO II: FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DELLA SPECIFICITA' DEL RUOLO SANITARIO

PARTE TERZA

TITOLO I : LA LIBERA PROFESSIONE

Art. 66 - Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti del ruolo sanitario

Art. 67 - Prestazioni di consulenza

PARTE QUARTA

TITOLO I: NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 68 - Disposizioni particolari

Art. 69 - Una tantum

Art. 70 - Verifica delle disponibilità finanziarie complessive

Art. 71 - Norma finale

Art. 72 - Disapplicazioni

- Tabelle ed allegati

CONTRATTO DELL'AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA DEL COMPARTO SANITÀ

PREMESSA

1. Il presente contratto è strumento indispensabile per realizzare gli obiettivi della riforma avviata con la legge n. 421/1992, con il D.Lgs. 502/1992. Esso è diretto al perseguimento delle seguenti finalità fondamentali:

- flessibilizzazione del rapporto di lavoro per adeguarlo al soddisfacimento dei bisogni e delle esigenze degli utenti, con miglioramento dell'efficienza;
- valorizzazione della dirigenza e delle professionalità dei dipendenti da correlare alle esigenze delle singole aziende od enti al fine di migliorare la qualità dei servizi secondo i principi contenuti nella "carta dei servizi pubblici sanitari";
- armonizzazione delle regole e delle tutele riguardanti il lavoro pubblico rispetto al lavoro privato, in attuazione dei principi generali dei decreti legislativi 502/1992 e 29/1993, rivedendo, nelle materie non riservate alla legge dall'art. 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421, la normativa pregressa, sia di origine contrattuale che legislativa;
- razionalizzazione della struttura retributiva.

2. Il presente contratto tiene, altresì, conto della peculiarità del Servizio Sanitario Nazionale che, pur caratterizzato dalla specificità del ruolo sanitario, richiede un alto coinvolgimento dell'intera dirigenza, chiamata ad affrontare il processo di aziendalizzazione attraverso sistemi di gestione totalmente innovativi.

3. Le parti, pur dandosi atto che il presente contratto non può avere il compito di introdurre sistemi di gestione, né dettare norme di organizzazione che rientrano nella sfera di autonoma determinazione delle aziende e degli enti, convengono che esso è strumento idoneo per favorire, con gli istituti del rapporto di lavoro e della retribuzione flessibile, il processo di rinnovamento in corso, senza creare vincoli, per le aziende e gli enti in più avanzato stato di modernizzazione e, per la semplicità di impostazione, privilegiare, nel contempo, l'adattabilità degli istituti stessi ai diversi livelli di evoluzione della cultura e degli strumenti gestionali, nei contesti ove si verifichino situazioni di ritardo.

4. La realizzazione completa della riforma ed una piena utilizzazione degli istituti contrattuali richiedono, comunque, una piena, rapida e complessiva attivazione da parte delle aziende di quegli strumenti gestionali ed organizzativi previsti dal D.Lgs. 502/1992 e del D.Lgs. 29/1993.

5. Per l'attuazione del Capo III del presente contratto le parti annettono grande importanza strategica a quegli interventi attinenti all'organizzazione aziendale che, pur non potendo formare oggetto di contrattazione, risultano tuttavia propedeutici per la piena realizzazione economica del contratto. In particolare sono ritenuti essenziali, per i processi di aziendalizzazione del S.S.N. e di privatizzazione del rapporto di lavoro della dirigenza, i seguenti adempimenti organizzativi:

- attuazione della direzione per obiettivi e della metodologia budgetaria (art. 14 D.Lgs. 29/1993);
- individuazione degli uffici dirigenziali (art. 31 D.Lgs. 29/1993);
- conseguente rilevazione dei carichi di lavoro e ridefinizione dotazioni organiche (artt. 30 e 31 del D.Lgs.29/1993, nonché art. 3 commi 5 e 6 L. 537/1993 come modificati dalla L. 724/1994);
- graduazione delle funzioni dirigenziali (art. 29 del D.Lgs. 29/1993);
- definizione di criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali (art. 19 D.Lgs.29/1993);
- attribuzione degli incarichi di direzione (art. 22 del D.Lgs. 29/1993);

- istituzione dei Servizi di Controllo Interno o Nuclei di Valutazione ed attivazione delle procedure di verifica dei risultati (art. 20 del D.Lgs. 29/1993 ed art. 3 del D.Lgs. n. 502 del 1992).

PARTE PRIMA

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

ART. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutti i Dirigenti del ruolo sanitario - esclusi medici, veterinari ed odontoiatri - professionale, tecnico ed amministrativo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, dipendenti dalle aziende, enti ed amministrazioni del comparto di cui all'art. 7 del D.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593, ivi comprese le Residenze sanitarie assistenziali (R.S.A) pubbliche. Le istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (I.P.A.B.) che svolgono prevalente attività sanitaria sono individuate dalle Regioni.

2. Ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs. 29/93 appartengono alla qualifica unica di Dirigente:

a) per il ruolo professionale: procuratori legali, avvocati, ingegneri, architetti, geologi già collocati nelle posizioni funzionali ricomprese tra il IX e l'XI livello;

b) per il ruolo tecnico: sociologi, analisti, statistici gia collocati nelle posizioni funzionali dal IX all'XI livello;

c) per il ruolo amministrativo: vice direttori amministrativi, direttori amministrativi e direttori amministrativi capo servizio, già collocati nelle posizioni funzionali dal IX all'XI livello.

3. Ai sensi degli artt. 15 e 18 del D.Lgs. n. 502 del 1992 appartengono alla qualifica di Dirigente del ruolo sanitario:

a) di I livello:
   - farmacisti, biologi, chimici, fisici e psicologi già collocati nelle posizioni funzionali di IX e X livello;

b) di II livello:
   - farmacisti, biologi, chimici, fisici e psicologi già collocati nella posizione funzionale di XI livello.

4. Al fine di semplificare la stesura del presente contratto, con il termine "Dirigente" si intende far riferimento, ove non diversamente indicato, a tutti i Dirigenti della qualifica unica dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo nonché ai Dirigenti di primo livello e di secondo livello del ruolo sanitario.

5. I riferimenti ai decreti legislativi 30 dicembre 1992, n. 502 e 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni sono riportati nel testo del presente contratto rispettivamente come "D.Lgs. n. 502 del 1992" e "D.Lgs. n. 29 del 1993".

6. Il riferimento alle aziende, amministrazioni, istituti ed enti del Servizio sanitario nazionale di cui all'art. 7 del D.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593 è riportato nel testo del presente contratto come "aziende ed enti".

7. Nel testo del presente contratto con il termine di "articolazioni aziendali" si fa riferimento a quelle direttamente individuate nel D.Lgs. n. 502 del 1992 (Dipartimento, Distretto, Presidio Ospedaliero) ovvero in altri provvedimenti normativi o regolamentari di livello nazionale, mentre con i termini "unità operativa", "struttura organizzativa" o "servizi" si indicano genericamente articolazioni interne delle Aziende così come individuate dai rispettivi ordinamenti e dalle leggi regionali di organizzazione.

8. Entro il 31.12.1996 si procederà mediante apposita contrattazione, a definire compiutamente la tipologia degli enti rientranti nel campo di applicazione del presente contratto con riguardo ai Dirigenti delle Agenzie regionali e

delle province autonome istituite ai sensi dell'art. 3 del D.L. 496/1993 convertito nella L. 61/1994.

ART. 2
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 1994 - 31 dicembre 1997 per la parte normativa ed il periodo 1 gennaio 1994 - 31 dicembre 1995 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 51, commi 1 e 2 del D. Lgs. n. 29 del 1993. Essa viene portata a conoscenza delle aziende ed enti da parte dell'A.Ra.N.. con idonea pubblicità di carattere generale.

3. Le aziende ed enti destinatari del presente contratto danno attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro 30 giorni dalla data in cui ne hanno avuto conoscenza ai sensi del comma 2.

4. Qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti, notificata con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza, il presente contratto si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza delle parti economiche del presente contratto, o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai Dirigenti sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura dell'art. 52, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 29 del 1993.

7. In sede di stipula del CCNL per il rinnovo biennale della parte economica, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettivamente intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo di cui al comma precedente.

TITOLO II
SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 3
Obiettivi e strumenti

1. Le relazioni sindacali tra le aziende e gli enti e le rappresentanze sindacali dei Dirigenti, di cui agli artt. 10 e 11 sono dirette a consentire un ampio e tempestivo coinvolgimento della categoria nelle decisioni riguardanti gli assetti organizzativi e l'attribuzione delle responsabilità dirigenziali, al fine di incrementare ed elevare l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa e dei servizi sanitari erogati alla collettività.

2. In considerazione del ruolo attivo e responsabile attribuito a ciascun Dirigente dalle leggi, dal contratto collettivo e dalla specifica professionalità della categoria nonché dalle peculiarità delle funzioni dirigenziali, il sistema di relazioni sindacali riconosciuto dai successivi articoli alle rappresentanze sindacali dei Dirigenti di cui agli artt.10 e 11 è strumento indispensabile per il coinvolgimento della categoria.

3. In coerenza con i commi 1 e 2, le relazioni sindacali della dirigenza si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) contrattazione collettiva la quale si svolge, oltre che a livello nazionale a quello decentrato, sulle materie, con i tempi e le procedure indicati, rispettivamente, dagli artt. 4 e 5 del presente contratto, secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 29 del 1993. La piena e corretta applicazione dei contratti collettivi nazionali e decentrati è garantita dalle parti anche mediante le procedure di risoluzione delle controversie interpretative previste dall'art. 13. In coerenza con il carattere privatistico della contrattazione, essa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti e non implica l'obbligo di addivenire ad un accordo, salvo quanto previsto dall'art. 49 del D.Lgs. n. 29 del 1993;

b) esame, il quale si svolge nelle materie previste dall'art.7 del presente contratto, previa informazione ai soggetti sindacali di cui agli artt. 10 e 11;

c) consultazione, per le materie per le quali la legge e il presente contratto la prevedono. In tali casi l'azienda o ente, previa adeguata informazione, acquisisce senza particolari formalità il parere dei soggetti sindacali;

d) informazione, allo scopo di rendere più trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli del sistema delle relazioni sindacali, le aziende o enti informano i soggetti sindacali, quando lo richieda la legge o il presente contratto; l'informazione è fornita con la forma scritta ed in tempo utile; per le informazioni su materie riservate e nei casi di urgenza possono essere adottate modalità e forme diverse;

e) procedure di conciliazione e mediazione dei conflitti e di risoluzione delle controversie interpretative, finalizzate al raffreddamento dei conflitti medesimi secondo le disposizioni di cui all'art. 13.

Capo II
CONTRATTAZIONE DECENTRATA

ART. 4
Tempi e procedure per la stipulazione od il rinnovo del contratto collettivo decentrato

1. La richiesta di apertura delle trattative per il rinnovo del contratto collettivo decentrato, concernente le specifiche materie indicate nell'art. 5, è inviata almeno tre mesi prima della scadenza del precedente contratto.

2. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto decentrato, le parti non assumono iniziative unilaterali né danno luogo ad azioni conflittuali.

3. L'azienda o ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alla trattativa decentrata entro 15 giorni dalla data in cui ha avuto conoscenza della stipulazione del presente contratto ai sensi dell'art. 2, comma 2 nonché a convocare la delegazione sindacale di cui all'art.11 per l'avvio del negoziato entro 15 giorni.

4. La contrattazione decentrata deve riferirsi solo agli istituti contrattuali rimessi a tale livello.

5. Il contratto decentrato diventa efficace con la definitiva sottoscrizione che si intende avvenuta a seguito del perfezionamento delle procedure previste dall'articolo 51, terzo comma, del D.Lgs. n. 29 del 1993. Nelle aziende ed enti l'autorizzazione alla sottoscrizione non è richiesta ove il contratto sia stipulato direttamente dall'organo di vertice che abbia tutti i poteri di gestione secondo i rispettivi ordinamenti.

6. I contratti decentrati devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione.

ART. 5
Materie di contrattazione

1. La contrattazione collettiva decentrata riguarda le materie e gli istituti di cui al comma 2, secondo le clausole di rinvio del presente articolo ed in

conformità ai criteri e procedure indicati nell'art. 4, garantendo il rispetto delle disponibilità finanziarie fissate a livello nazionale, fatto salvo quanto previsto dall'art. 4, comma 8 del D.Lgs. 502 del 1992, modificato dall'art.10 comma 1 della L. 23.12.94 n. 724, in tema di avanzi di amministrazione, nonché dall'art. 13 del medesimo D.Lgs. 502.

2. La contrattazione decentrata si svolge sulle seguenti materie:

a) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge 146 del 1990, secondo quanto previsto dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziale;
b) criteri generali per la definizione della percentuale di risorse da destinare alla realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda o ente e da affidare alle articolazioni aziendali individuate dal D.Lgs. n. 502 del 1992 (Dipartimenti, Distretti, Presidi Ospedalieri), dalle Leggi regionali di organizzazione e dai regolamenti aziendali, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti;
c) criteri generali per la distribuzione delle risorse aggiuntive ai sensi della precedente lettera;
d) criteri generali sulle modalità di attribuzione ai Dirigenti della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti;
e) spostamento di quote di risorse tra i fondi di cui agli artt. 58, 60 e 61 e per le I.P.A.B. 59, 60 e 65;
f) linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e aggiornamento dei Dirigenti;
g) pari opportunità, anche per le finalità della legge 10.4.1991 n. 125; in tale materia sono confermate tutte le disposizioni dell'art. 40 del D.P.R. n. 270/1987 e dell'art. 23 del D.P.R. n. 384/1990;
h) mobilità di cui all'art. 35, comma 8 del D.Lgs. n. 29 del 1993 e all'art.30;
i) criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.Lgs 626/1994 e nei limiti stabiliti dall'eventuale accordo quadro relativo all'attuazione dello stesso decreto.
l) implicazioni relative all'applicazione delle lettere h) ed i) dell'art. 6 nonché delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei Dirigenti.

3. L'erogazione della retribuzione di risultato è strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi assegnati ed avviene, quindi, a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti ovvero per stati di avanzamento, in ogni caso dopo la necessaria verifica almeno trimestrale.

4. I contratti decentrati non possono comportare, né direttamente né indirettamente anche a carico di esercizi successivi, oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente contratto, salvo per quanto riguarda le eventuali risorse di cui al comma 1 lettera c), e conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti.

CAPO III
DIRITTI DI INFORMAZIONE

ART. 6
Informazione preventiva

1. Nelle aziende sanitarie ed ospedaliere ovvero negli enti dove siano in servizio almeno 5 Dirigenti, gli organi di vertice, per il tramite del Dirigente cui sia assegnato tale specifico compito secondo i rispettivi ordinamenti, informano in via preventiva, per iscritto ed in tempo utile, le rappresentanze sindacali di cui agli artt.10 e 11 sui criteri generali relativi a:

a) affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
b) articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;

c) sistemi di valutazione dell'attività dei Dirigenti;
d) modalità di formazione dei fondi per la retribuzione di posizione e per le condizioni di lavoro;
e) articolazione dell'orario e dei piani per assicurare l'emergenza;
f) programmi di formazione e di aggiornamento dei Dirigenti;
g) misure per favorire le pari opportunità;
h) piani di ristrutturazione e riconversione delle strutture sanitarie;
i) sperimentazioni gestionali;
l) tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro;
m) criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro.

2. Gli enti di cui al comma 1 che abbiano in servizio più di 10 Dirigenti possono individuare modalità di informazione preventiva più articolate, anche in materie non comprese nel medesimo comma.

ART. 7
Esame a seguito di informazione preventiva

1. Nelle seguenti materie previste dall'art.6, comma 1, ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui agli artt. 10 e 11 può richiedere all'azienda o ente, in forma scritta, un incontro, per l'esame dei criteri generali per:
a) l'affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
b) l'articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
c) i sistemi di valutazione dell'attività dei Dirigenti;
d) l'articolazione dell'orario e dei piani per assicurare l'emergenza.

2. Della richiesta di esame è data notizia alle altre rappresentanze sindacali.

3. L'esame si realizza attraverso il contraddittorio tra le parti, che si svolge in appositi incontri che iniziano di norma entro le quarantotto ore dalla richiesta; durante il periodo di durata dell'esame le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

4. L'esame si conclude nel termine tassativo di giorni 15 dalla ricezione dell'informazione ovvero entro un termine più breve per oggettivi motivi di urgenza.

5. Dell'esito dell'esame è redatto verbale dal quale risultano le posizioni delle parti nelle materie oggetto dell'esame. Resta ferma l'autonoma determinazione definitiva e la responsabilità dei Dirigenti preposti agli uffici competenti all'adozione dei provvedimenti relativi alle stesse materie.

6. Durante il periodo in cui si svolge l'esame le aziende ed enti non adottano provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto dell'esame, e le organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.

ART. 8
Informazione successiva

1. Nelle aziende sanitarie ed ospedaliere ovvero negli enti nei quali siano in servizio almeno 5 Dirigenti, su richiesta delle rappresentanze sindacali di cui agli artt.10 e 11 e con le modalità indicate nell'art.7, comma 3, sono fornite adeguate informazioni sui provvedimenti e sugli atti di gestione adottati riguardanti l'organizzazione del lavoro, la costituzione, la modificazione e l'estinzione dei rapporti di lavoro della dirigenza, l'utilizzazione dei fondi per la retribuzione di posizione e di risultato.

2. Le informazioni vanno fornite in tempi congrui e nelle forme opportune, tenuto conto prioritariamente dell'esigenza di continuità dell'azione amministrativa.

CAPO IV
PARTECIPAZIONE E RAPPRESENTANZA

ART. 9
Forme di partecipazione

1. Nelle aziende sanitarie ed ospedaliere o negli enti ove prestino servizio almeno 10 Dirigenti,

su richiesta delle rappresentanze sindacali di cui agli artt.10 e 11, senza oneri per le medesime, possono essere istituite Commissioni bilaterali composte da uno stesso numero di Dirigenti responsabili degli uffici e strutture sanitarie di livello più elevato e di rappresentanti sindacali dei Dirigenti. Il numero dei componenti e le modalità di designazione saranno definiti da ciascuna azienda o ente.

2. Tali Commissioni, che non hanno carattere negoziale, svolgono i seguenti compiti:

a) verifica dell'eventuale esistenza di elementi normativi, organizzativi o gestionali che si ripercuotono negativamente sull'erogazione dei servizi sanitari, sull'azione amministrativa e sui rapporti con i cittadini e con gli utenti;
b) formulazione di proposte di soluzione di eventuali problemi agli organi competenti dell'azienda o ente, anche al fine di elaborare programmi, progetti, direttive, regolamenti ovvero provvedimenti che abbiano particolare riguardo alla semplificazione dei procedimenti amministrativi.

3. Presso ciascuna Regione può essere costituita una Conferenza permanente con rappresentanti delle Regioni, dei Direttori Generali delle aziende o dell'organo di governo degli enti secondo i rispettivi ordinamenti e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, nell'ambito della quale, almeno una volta all'anno sono verificati gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto, con particolare riguardo agli istituti concernenti l'affidamento degli incarichi, l'attribuzione della retribuzione di posizione e di risultato, le politiche della formazione e dell'occupazione, la qualità dei servizi prestati in connessione con i risultati di produttività raggiunti e l'andamento della mobilità con particolare riferimento ai casi di esubero dei dirigenti allo scopo di verificare ed elaborare proposte utili ai fini dell'art. 3, comma 5 lettera g) del d.lgs 502 del 1992. Sono confermate le disposizioni di cui all'art. 69 del D.P.R. 384/1990

4. Il sistema delle relazioni sindacali regionali prevederà gli argomenti e le modalità di confronto con le OO.SS. regionali su materie aventi riflessi sugli istituti disciplinati dal presente contratto, in particolare su quelli a contenuto economico e sull'aggiornamento professionale, secondo i protocolli definiti in ciascuna Regione con le medesime OO.SS. I protocolli eventualmente sottoscritti saranno inviati dalle OO.SS. all'A.Ra.N.., ai fini del comma 5.

5. E costituita una Conferenza nazionale con rappresentanti dell'A.Ra.N.., della Conferenza permanente per i rapporti Stato - Regioni e delle organizzazioni sindacali dell'area della dirigenza che hanno stipulato il presente contratto, nell'ambito della quale almeno una volta l'anno, sono verificati gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto con particolare riguardo agli istituti concernenti l'affidamento degli incarichi, l'attribuzione della retribuzione di posizione e di risultato rispetto ai modelli organizzativi adottati a livello aziendale o di ente, le politiche della formazione nonché l'andamento della mobilità degli esuberi. In particolare nella predetta sede saranno verificate le conseguenze sui bilanci delle aziende e degli enti dell'attivazione del sistema a tariffa, ai fini dell'eventuale revisione dei fondi per la retribuzione di risultato, in connessione ai recuperi di produttività accertati, relativi ai flussi di mobilità sanitaria, determinandone limiti e modalità.

ART. 10
Rappresentanze sindacali dei Dirigenti nei luoghi di lavoro

1. Le rappresentanze sindacali dei Dirigenti nei luoghi di lavoro sono:

a) le rappresentanze sindacali individuate ai sensi dell'art. 19 della L. n 300 del 1970;
b) le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.),

ascritte all'area della dirigenza e costituite ai sensi dei protocolli di intesa A.Ra.N. - Confederazioni sindacali del 20 aprile, 14 e 16 giugno e 22 settembre 1994, ovvero le rappresentanze di cui al precedente punto a) sino alla costituzione delle R.S.U. Resta ferma l'applicabilità dell'art. 19 della L. n. 300 del 1970 per le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

2. Data la particolare composizione della delegazione trattante di livello nazionale dell'area della dirigenza - costituita anche da organizzazioni sindacali di categoria che non hanno partecipato alla formulazione dei protocolli di intesa di cui al comma 1 lettera b) - le parti si danno atto dell'opportunità di pervenire, entro il 31 dicembre 1996, alla definizione di specifici protocolli di intesa tra A.Ra.N ed organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto per la costituzione di R.S.U dell'area dirigenziale destinataria del contratto stesso.

3. Il Dirigente eletto o designato quale componente nelle rappresentanze di cui al comma 1 non può far parte della delegazione trattante di parte pubblica.

ART. 11
Composizione delle delegazioni

1. Ai sensi dell'art. 45, comma 8 del D.Lgs. n. 29 del 1993, la delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita come segue:

- dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato;
- da rappresentanti dei titolari degli uffici interessati.

2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione e composta:

- da componenti di ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui all'art.10, comma 1, lettera a);
- dalle R.S.U., ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b);
- da un componente di ciascuna delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali dell'area della dirigenza firmatarie del presente contratto.

3. Le aziende o enti del comparto possono avvalersi, nella contrattazione collettiva decentrata, della attività di rappresentanza e di assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.Ra.N.), alle cui direttive sono tenuti in ogni caso a conformarsi, ai sensi dell'art. 50, comma 7 del D.Lgs. n. 29 del 1993.

ART. 12
Contributi sindacali

1. I Dirigenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'azienda o ente a cura del Dirigente o dell'organizzazione sindacale interessata.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. Il Dirigente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'azienda o ente di appartenenza ed all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla sua presentazione .

4. Le trattenute operate dalle singole aziende o enti sulle retribuzioni dei Dirigenti in base alle deleghe ricevute, sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'azienda o ente stessi.

5. Le aziende o enti sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante nonché sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

CAPO V
PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

ART. 13
Interpretazione autentica dei contratti

1. In attuazione dell'art. 53 del D.Lgs. n. 29 del 1993, quando insorgano controversie sull'interpretazione del contratto collettivo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. L'A.Ra.N. si attiva autonomamente o su richiesta della Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province autonome.

4. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51 del D. Lgs. n.29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale.

5. Con analoghe modalità si procede, tra le parti che lo hanno sottoscritto, quando insorgano controversie sull'interpretazione del contratto decentrato, nelle materie di cui all'art.5. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51, terzo comma, del D. Lgs. n. 29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

6. Gli accordi di interpretazione autentica di cui ai precedenti commi producono gli effetti previsti dall'art. 53, comma 2 del D.lgs. n.29 del 1993.

TITOLO III
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 14
Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro dei Dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, nonché di quelli del ruolo sanitario di I e II livello è costituito e regolato da contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, le normative comunitarie e il presente contratto.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:

a) tipologia del rapporto;
b) data di inizio del rapporto di lavoro e data finale nei contratti a tempo determinato;
c) qualifica di assunzione, ruolo di appartenenza ed eventuale professione e disciplina di appartenenza nonché relativo trattamento economico;
d) per i Dirigenti di II livello l'incarico conferito ed il trattamento economico complessivo con specifico riferimento a quello degli artt. 53 e 56;
e) durata del periodo di prova, ove prevista;
f) sede di prima destinazione per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo e per i dirigenti di I livello del ruolo sanitario.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. E, in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura concorsuale che ne costituisce il presupposto o, per i Dirigenti di secondo livello del ruolo sanitario, quella per il

conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 502 del 1992. Sono fatti salvi gli effetti economici derivanti dal rapporto di lavoro prestato fino al momento della risoluzione.

4. L'azienda o l'ente, prima di procedere all'assunzione mediante il contratto individuale, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente e dal bando di concorso o dall'avviso di cui all'art. 15, comma 3 del D.Lgs. 502 del 1992, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Nello stesso termine l'interessato, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, salvo quanto previsto dall'art.16, comma 12, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 58 del D.Lgs. n. 29 del 1993. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova azienda o ente.

5. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 4, l'azienda o l'ente comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

6. La presente disposizione entra in vigore dopo la stipulazione del presente CCNL. Da tale data, per i candidati da assumere, il contratto individuale di cui al comma 1, sostituisce i provvedimenti di nomina e ne produce i medesimi effetti. Dalla stessa data sono disapplicati l'art. 18 del D.M. 30.1.1982 e l'art. 18, comma 1 punto f) del D.Lgs. n. 502 del 1992 e, in quanto applicabile, il D.P.C.M. del 21.4.1994 n. 439 per la parte afferente ai provvedimenti di nomina.

ART. 15
Periodo di prova

1. Il Dirigente assunto in servizio, è soggetto ad un periodo di prova di 6 mesi. Possono essere esonerati dal periodo di prova i Dirigenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica, professione e disciplina presso altra azienda o ente del comparto. Possono altresì essere esonerati dalla prova per la medesima qualifica, professione e disciplina, ove previste, i Dirigenti, provenienti da altra azienda od ente del comparto, la cui qualifica è stata unificata ai sensi degli artt. 18 del D.Lgs. n. 502 del 1992 e 26 del D.Lgs. n. 29 del 1993.

2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti ai sensi dell'art. 72 del D.Lgs. n. 29 del 1993. In caso di malattia il Dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata del periodo di prova, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 24, comma 1.

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i Dirigenti non in prova.

5. Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'azienda o dell'ente deve essere motivato.

6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il Dirigente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

7. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, compreso il recesso previsto dal comma 5, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio; spetta altresì al Dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio ed i ratei di tredicesima mensilità.

8. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

9. Al Dirigente proveniente dalla stessa o da altra azienda o ente del comparto, durante il periodo di prova, è concessa una aspettativa per motivi personali senza diritto alla retribuzione, ai sensi dell'art. 27, e in caso di mancato superamento della stessa rientra nella qualifica e professione di provenienza.

10. Le disposizioni della presente norma, salvo quanto previsto dall'art. 27, comma 5, non si applicano al Dirigente del ruolo sanitario di secondo livello dirigenziale, il quale non è assunto per pubblico concorso ma direttamente per incarico ai sensi dell'art. 15, comma 3, 2° periodo e seguenti del D. Lgs. n. 502 del 1992.

ART. 16
Assunzioni a tempo determinato

(Il presente articolo non è stato ammesso al visto della Corte dei conti)

DICHIARAZIONE CONGIUNTA DELLE PARTI

Le parti convengono sulla necessità di disciplinare la materia oggetto dell'art. 16 censurato con separato accordo da sottoscriversi entro il 20 dicembre 1996, attesa l'importanza strategica dell'istituto del contratto a tempo determinato ai fini del regolare andamento e della continuità dei servizi sanitari, amministrativi e tecnici delle aziende ed enti.

CAPO II
STRUTTURA DEL RAPPORTO

ART. 17
Orario di lavoro

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda o ente, i Dirigenti assicurano la propria presenza in servizio ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolando, con le procedure individuate negli artt. 6 e 7, in modo flessibile, l'orario di lavoro per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.

2. L'orario di lavoro dei dirigenti di cui al comma 1 è confermato in 38 ore settimanali, al fine di assicurare il mantenimento del livello di efficienza raggiunto dai servizi sanitari ed amministrativi e per favorire lo svolgimento delle attività gestionali correlate all'incarico affidato nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento.

3. Con le procedure richiamate nel comma 1 sono individuati in sede aziendale i particolari servizi ove sia necessario assicurare la presenza dei Dirigenti del ruolo sanitario nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni della settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari e dei turni di guardia, ai sensi dell'art. 18. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne, la presenza dei predetti Dirigenti è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario.

4. Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto per i Dirigenti del comma 1, due ore dell'orario settimanale sono destinate ad attività quali l'aggiornamento professionale, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata, ecc., tra le quali non rientra in ogni caso, per il ruolo sanitario l'attività assistenziale. Tale riserva di ore non rientra nei normali turni di lavoro, non può essere oggetto di separata ed aggiuntiva retribuzione. Essa va utilizzata di norma con cadenza settimanale ma, anche per particolari necessità di servizio, può essere cumulata in ragione di anno per impieghi come sopra specificati ovvero, infine, utilizzata anche per l'aggiornamento facoltativo, in aggiunta alle assenze di cui all'art. 22, comma 1, primo alinea, al medesimo titolo. Va resa in ogni caso compatibile con le esigenze funzionali della struttura di appartenenza e non può in alcun modo comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro.

ART. 18
Servizio di guardia

1. Nelle ore notturne e nei giorni festivi le emergenze dei servizi dell'art. 17, comma 3, sono assicurate, secondo le procedure di cui agli artt. 6 e 7, mediante i servizi di guardia o di pronta disponibilità dei dirigenti del ruolo sanitario, stabiliti, ove previsto, per disciplina.
2. Il servizio di guardia è svolto durante il normale orario di lavoro e può essere assicurato anche con ricorso ad ore di lavoro straordinario compensate con il fondo di cui all'art. 60 o con recupero orario.
3. Il servizio di guardia o eventuali servizi sostitutivi dello stesso sono assicurati esclusivamente dai dirigenti di I livello.

ART. 19
Pronta disponibilità

1. Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del Dirigente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il presidio nel tempo stabilito con le procedure di cui agli artt. 6 e 7, nell'ambito del piano annuale adottato dall'azienda o ente per affrontare le situazioni di emergenza in relazione alla dotazione organica ed agli aspetti organizzativi delle strutture.
2. Sulla base del piano di cui al comma 1, sono tenuti al servizio di pronta disponibilità esclusivamente i Dirigenti in servizio presso unità operative con attività continua e nel numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali. Con le procedure degli artt. 6 e 7, in sede aziendale, possono essere individuate altre unità operative per le quali, sulla base dei piani per le emergenze di cui al comma 1, sia opportuno prevedere il servizio di pronta disponibilità.
3. Il servizio di pronta disponibilità va limitato ai soli periodi notturni e festivi ed è organizzato utilizzando di norma Dirigenti della stessa unità operativa.
4. Il servizio di pronta disponibilità ha durata di dodici ore. Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive . Di regola non potranno essere previste per ciascun Dirigente più di dieci pronte disponibilità nel mese.
5. La pronta disponibilità dà diritto ad una indennità per ogni dodici ore. Qualora il turno sia articolato in orari di minore durata - che comunque non possono essere inferiori a quattro ore - l'indennità è corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10%. In caso di chiamata, l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario o compensata come recupero orario.
6. Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in un giorno festivo spetta un giorno di riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.
7. Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con il fondo dell'art. 60.

ART. 20
Ferie e festività

1. Il Dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito pari a 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. n. 937/1977. In tale periodo al Dirigente spetta la retribuzione di cui alla nelle tabelle allegato n. 3.
2. Il periodo di ferie per coloro che accedono alla qualifica di Dirigente dopo la stipulazione del presente contratto - fatti salvi coloro che risultino essere già dipendenti del comparto - è di 30 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dal comma 1. Dopo tre anni di servizio agli stessi Dirigenti spettano i giorni di ferie previsti nel comma 1.
3. Nel caso che presso la struttura cui il Dirigente è preposto o assegnato l'orario settimanale di lavoro sia articolato su cinque giorni, il sabato

è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 1 e 2 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. n. 937/1977.

4. Al Dirigente sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/1977.

5. La ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il Dirigente presta servizio è considerata giorno festivo purché ricadente in giorno lavorativo.

6. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

7. Il Dirigente che è stato assente ai sensi dell'art. 22 conserva il diritto alle ferie.

8. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 13. Esse sono fruite, anche frazionatamente, nel corso di ciascun anno solare in periodi programmati dallo stesso Dirigente nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'azienda o ente; in relazione alle esigenze connesse all'incarico affidato alla sua responsabilità, al Dirigente è consentito, di norma, il godimento di almeno 15 giorni. continuativi di ferie nel periodo dal 1 giugno al 30 settembre.

9. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità di servizio, il Dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di eventuale ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio; il Dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto.

10. Le ferie sono sospese da malattie che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. L'azienda o ente, cui è inviata la relativa certificazione medica, deve essere tempestivamente informata.

11. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

12. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 11.

13. Fermo restando il disposto del comma 8, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio o per cause indipendenti dalla volontà del Dirigente, l'azienda o ente di appartenenza procede al pagamento sostitutivo delle stesse. Analogamente si procede nel caso che l'azienda o ente receda dal rapporto ai sensi dell'art. 35.

ART. 21
Riposo settimanale

1. In relazione all'assetto organizzativo dell'azienda o ente e all'orario di lavoro di cui all'art.17, il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. I riposi settimanali spettanti a ciascun Dirigente sono fissati in numero di 52 all'anno. In tale numero non sono conteggiate le domeniche ricorrenti durante i periodi di assenza per motivi diversi dalle ferie.

2. Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito avendo riguardo alle esigenze di servizio.

3. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.

4. La festività nazionale e quella del Santo Patrono coincidenti con la domenica non danno luogo a riposo compensativo ne a monetizzazione.

5. Nei confronti dei soli Dirigenti che, per assicurare il servizio prestano la loro opera durante la festività nazionale coincidente con la domenica, si applica la disposizione del 2 comma.

CAPO III
INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE

ART. 22
Assenze retribuite

1. Il Dirigente può assentarsi nei seguenti casi:
- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero partecipazione a congressi, convegni, corsi di aggiornamento, perfezionamento o specializzazione professionale facoltativi connessi all'attività di servizio: giorni otto all'anno;
- lutti per coniuge, convivente, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni tre consecutivi per evento;
- particolari motivi personali e familiari, compresa la nascita di figli: 3 giorni all'anno.

2. Il Dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio.

3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 sono cumulabili nell'anno solare e non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi di assenza al Dirigente spetta l'intera retribuzione secondo quanto indicato nella nelle tabelle allegato n. 3.

5. I permessi previsti dall'art. 33, commi 2 e 3, della legge 104/1992, non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

6. Il Dirigente ha altresì diritto ad assentarsi, con conservazione della retribuzione, negli altri casi previsti da specifiche disposizioni di legge.

7. Le aziende ed enti favoriscono la partecipazione dei Dirigenti alle attività delle Associazioni di volontariato di cui alla L. n. 266/1991 ed al regolamento approvato con D.P.R. n. 613/1994 per le attività di protezione civile.

8. Il presente istituto sostituisce la precedente disciplina legislativa e contrattuale del congedo straordinario, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

ART. 23
Assenze per malattia

1. Il Dirigente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, l'assenza in corso si somma alle assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti.

2. Al Dirigente che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi, ovvero di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

3. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, o nel caso che il Dirigente, a seguito dell'accertamento di cui al comma 2, sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'azienda o ente può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al Dirigente medesimo l'indennità sostitutiva del preavviso.

4. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

5. Restano ferme le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

6. Il trattamento economico spettante al Dirigente che si assenti per malattia è il seguente:

a) intera retribuzione, secondo quanto indicato nella nelle tabelle allegato n. 3, per i primi 9 mesi di assenza;

b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;

c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;

d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.

7. L'assenza per malattia deve essere tempestivamente comunicata all'azienda o ente, alla quale va inviata la relativa certificazione medica.

8. L'azienda o ente può disporre il controllo della malattia, nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

9. Il Dirigente che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove puo essere reperito.

10. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il Dirigente è tenuto a darne comunicazione all'azienda o ente. In tal caso il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente liquidato da parte del terzo responsabile - qualora comprensivo anche della normale retribuzione - è versato dal Dirigente all'azienda o ente fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza, ai sensi del comma 6, lettere "a", "b" e "c", compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'azienda o ente, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

11. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del contratto, nonché a quelle che pur iniziate in precedenza siano ancora in corso alla stessa data. In ogni caso, in sede di prima applicazione, il triennio di riferimento previsto dal comma 1 e quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto.

ART. 24
Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il Dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre il periodo complessivo previsto dall'art. 23, commi 1 e 2. In tale periodo al Dirigente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 23, comma 6, lettera a).

2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal comma 3 dell'art. 23. Nel caso in cui l'azienda o ente decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al Dirigente non spetta alcuna retribuzione.

3. Nulla è innovato per quanto riguarda il procedimento previsto dalle vigenti disposizioni per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità e per la corresponsione dell'equo indennizzo.

ART. 25
Astensione obbligatoria e facoltativa per maternità

1. Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro, ai sensi degli artt. 4 e 5 della L. n. 1204/1971 spetta l'intera retribuzione, secondo quanto indicato nella nelle tabelle allegato n. 3.

2. Nei confronti delle lavoratrici madri, nei primi tre mesi di gravidanza e per tutta la durata del periodo di allattamento se naturale, qualora sia accertata una situazione di danno o pericolo per la salute della lavoratrice, fatte salve le disposizioni di legge in materia, si provvede al provvisorio mutamento di attività delle Dirigenti interessate che comporti minor aggravio psico-fisico.

3. Nel periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro previsto per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, dall'art. 7, comma 1, della legge 1204/1971, integrata dalla L. n. 903/1977, della durata massima di sei mesi, i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, sono considerati assenze retribuite per le quali spetta l'intera retribuzione, compresa quella di cui al

comma 1. Il restante periodo di cinque mesi di astensione facoltativa rimane disciplinato, ai fini giuridici ed economici, dagli artt. 7, comma 3, e 15, comma 2, della L. n 1204/1971. Successivamente sino al compimento del terzo anno, nei casi previsti dall'art. 7, comma 2, della L. n. 1204/1971 la lavoratrice madre o in alternativa il lavoratore padre hanno diritto ad un massimo di trenta giorni di assenza retribuita per ciascun anno di età del bambino.

4. Le assenze di cui al comma 3 possono essere fruite cumulativamente nell'anno solare con quelle previste dall'art. 22, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio. Durante i predetti periodi al Dirigente spetta, altresì, l'intera retribuzione di cui al comma 1.

5. Nulla è innovato nell'applicazione della L. n. 903/1977 in caso di adozione o affidamento del bambino con riferimento alla materia regolata dal presente articolo, salvo quanto dallo stesso modificato.

ART. 26
Servizio militare

1. Il rapporto di lavoro del Dirigente è sospeso per la chiamata alle armi, secondo la disciplina dell'art. 22 della L. n. 958/1986. Durante tale periodo il Dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare, senza diritto alla retribuzione.

2. Il periodo di servizio militare è valido a tutti gli effetti compresa la determinazione dell'anzianità lavorativa ai fini del trattamento previdenziale, secondo le vigenti disposizioni di legge.

3. Nel caso di richiamo alle armi si applica la disciplina prevista dai commi 1 e 2 fatta eccezione per il diritto alla conservazione del posto, che coincide con il periodo di richiamo. Durante tale periodo al Dirigente richiamato compete il trattamento economico più favorevole tra quello civile e militare.

4. Per quanto non espressamente previsto si applica la disciplina dettata in materia dalla L. n. 958/1986.

ART. 27
Aspettativa

1. Al Dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ne faccia formale e motivata richiesta possono essere concessi periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per un massimo di dodici mesi nel triennio.

2. I periodi di aspettativa di cui al comma 1, fruiti anche frazionatamente, non si cumulano con le assenze per malattia previste dagli artt. 23 e 24.

3. L'azienda o l'ente, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il Dirigente a riprendere servizio nel termine appositamente prefissato.

4. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del Dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 3.

5. L'aspettativa di cui al comma 1 è concessa, a richiesta, per un periodo massimo di sei mesi, anche al Dirigente del ruolo sanitario al quale sia stato conferito un incarico di II livello a rapporto quinquennale, ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 502 del 1992, presso la stessa od altra azienda od ente.

ART. 28
Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica

1. Nei confronti del Dirigente dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo nonché del I livello del ruolo sanitario, riconosciuto fisicamente inidoneo in via permanente allo svolgimento delle funzioni attribuitegli, l'azienda o

ente esperisce ogni utile tentativo, compatibilmente con le proprie strutture organizzative, per recuperarlo al servizio attivo.
2. A tal fine l'azienda od ente deve accertare, per il tramite del Collegio Medico Legale dell'Azienda Sanitaria Locale competente per territorio, quali attività il Dirigente di cui al comma 1 sia in grado di svolgere.
3. Qualora non si rinvengano nell'ambito del ruolo di appartenenza incarichi ai quali il citato Dirigente possa essere adibito, il medesimo, a domanda, può essere assegnato ad un incarico dirigenziale di graduazione inferiore a quello di provenienza, compatibile con lo stato di salute.
4. Per i Dirigenti di II livello dirigenziale del ruolo sanitario, che si trovino nelle condizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, si applicano, a domanda, le disposizioni previste dall'art. 57, comma 11 in caso di mancato rinnovo dell'incarico.
5. Qualora per i Dirigenti di cui al 1 comma e per quelli di II livello del ruolo sanitario non sussistano le condizioni per procedere alla nuova assegnazione prevista dai commi 3 e 4, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro di cui all'art. 23.

ART. 29
Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. Il Dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale e obbligatoriamente sospeso dal servizio. Analogamente si procede nei casi previsti dall'art. 15, commi 1, 2, 3 e 4, della L. n. 55/1990, come sostituito dall'articolo 1, comma 1, della L. n. 16/1992.
2. Il Dirigente rinviato a giudizio, per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o rientranti nella previsione dell'art. 35, comma 2, qualora non sia soggetto a misura restrittiva della libertà personale o questa abbia cessato i suoi effetti, con atto scritto e motivato, può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, fino alla sentenza definitiva per fatti gravi che rendano incompatibile la continuazione della presenza in servizio
3. La sospensione disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale ultimo termine il Dirigente è riammesso in servizio.
4. Al Dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo è corrisposta una indennità alimentare pari al 50 per cento della retribuzione prevista dalla nelle tabelle allegato n. 3).
5. In caso di sentenza definitiva di assoluzione perché il fatto non sussiste o l'imputato non lo ha commesso, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità alimentare, è conguagliato con quanto dovuto al Dirigente se fosse rimasto in servizio. Il Dirigente cui sia stato applicato l'art. 35, è reintegrato con diritto al trattamento economico cui avrebbe avuto titolo se fosse rimasto in servizio con esclusione della retribuzione di risultato.

CAPO IV
MOBILITA

ART. 30
Accordi di mobilità

1. Al fine di evitare le dichiarazioni di eccedenza, le aziende ed enti in tutti i casi di ristrutturazione della dotazione organica, esperiscono ogni utile tentativo per la ricollocazione dei dirigenti. Ove sia prevista l'appartenenza ad una disciplina, la ricollocazione potrà avvenire, oltre che nell'ambito delle discipline ad essa equipollenti secondo le vigenti disposizioni - anche in discipline diverse di cui gli interessati possiedano i requisiti previsti per l'accesso mediante pubblico concorso, ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 502 del 1992. La ricollocazione può, altresì, operare mediante il conferimento degli incarichi dirigenziali di cui agli artt. 5 4, comma 1 lettera b) e 55 per lo svolgimento dei quali non sia richiesto il possesso di una

particolare specializzazione. Tale ultima disposizione si applica anche ai dirigenti di II livello con riguardo agli incarichi dell'art. 54, comma 1, lettera a).

2. Fatta in ogni caso salva l'applicazione del comma 1, ai sensi dell'art. 35, comma 8 del D.Lgs. n. 29 del 1993, al fine di salvaguardare l'occupazione, tra le aziende e gli enti del Servizio Sanitario Nazionale e le organizzazioni sindacali, possono essere stipulati accordi per disciplinare la mobilità dei Dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo nonché dei Dirigenti di I livello del ruolo sanitario, tra le stesse aziende ed enti, anche di diversa Regione.

3. Gli accordi di mobilità di cui al comma 1, possono essere stipulati:

- per prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria;
- dopo tale evento, per evitare i trasferimenti di ufficio o la dichiarazione di messa in disponibilità.

4. A decorrere dalla data della richiesta scritta di una delle parti di cui al comma 2, intesa ad avviare la stipulazione degli accordi citati, i procedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità sono sospesi per 60 giorni. La mobilità a seguito degli accordi stipulati resta comunque possibile anche dopo tale termine, sino all'adozione definitiva dei provvedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità da parte dell'azienda o ente.

5. Per la stipulazione degli accordi di mobilità di cui al comma 2, la delegazione di parte pubblica e composta dai titolari del potere di rappresentanza delle aziende o enti nonché dai rappresentanti dei titolari dei rispettivi uffici interessati. La delegazione di parte sindacale di ciascuna azienda o ente è composta dalle organizzazioni sindacali individuate dall'art.11 anche se gli accordi di mobilità sono stipulati tra aziende ed enti di diversa regione.

6. Gli accordi di mobilità stipulati ai sensi dei commi precedenti, devono contenere le seguenti indicazioni minime:

a) le aziende e gli enti riceventi ed i posti di Dirigente messi a disposizione dalle medesime, con l'indicazione della disciplina, ove prevista;
b) le aziende e gli enti cedenti e le qualifiche dei Dirigenti eventualmente interessati alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarati in esubero;
c) i requisiti richiesti ai Dirigenti in relazione al posto da ricoprire nelle aziende ed enti riceventi, ivi compresa la disciplina ove prevista od altra ad essa equipollente secondo le vigenti disposizioni. In caso di passaggio alle aziende sanitarie ed ospedaliere di Dirigenti provenienti dalle I.P.A.B., è richiesto il possesso dei requisiti previsti per l'accesso ai pubblici concorsi previsti dagli artt. 26 del D.Lgs. n. 29 del 1993 e 15 del D.Lgs. n. 502 del 1992, eccettuato il limite di età;
d) il termine di scadenza del bando di mobilità;
e) le forme di pubblicità da dare all'accordo medesimo.

In ogni caso copia dell'accordo di mobilità deve essere affissa in luogo accessibile a tutti.

7. Gli accordi di mobilità sono sottoscritti dai titolari del potere di rappresentanza delle aziende e degli enti interessati e dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 5 e sono sottoposti al controllo preventivo dei competenti organi, ai sensi dell'art. 51, comma 3 del D.Lgs. n. 29 del 1993, da effettuarsi nei termini e con le modalità previste dalla stessa norma.

8. La mobilità diviene efficace nei confronti dei Dirigenti a seguito di adesione scritta degli stessi, da inviare entro quindici giorni all'azienda o ente di appartenenza ed a quelli di destinazione, unitamente al proprio curriculum.

9. Il Dirigente è trasferito entro il quindicesimo giorno successivo.

10. Il rapporto di lavoro continua senza interruzioni con l'azienda o ente di destinazione e al Dirigente sono garantite la continuità della posizione pensionistica e previdenziale nonché la posizione retributiva maturata in base alle vigenti disposizioni.

11. Ove si tratti di Dirigenti di I livello del ruolo sanitario, dichiarati in esubero ai sensi delle vigenti disposizioni, la mobilità esterna può riguardare anche posti di disciplina diversa da quella di appartenenza di cui l'interessato possieda i requisiti previsti per l'accesso mediante pubblico concorso, ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 502 del 1992 ovvero il conferimento degli incarichi dirigenziali di cui agli artt. 54, comma 1 lett. b) e 55, per lo svolgimento dei quali non sia richiesto il possesso di una particolare specializzazione.

12. La mobilità disciplinata dalla presente norma, fatto salvo quanto previsto dall'art. 31, non si applica nei confronti dei Dirigenti di II livello del ruolo sanitario, in quanto per il passaggio dei medesimi ad altra azienda od ente occorre il conferimento dell'incarico di cui all'art. 15 del D.Lgs. n. 502 del 1992.

13. Le aziende ed enti che intendono stipulare accordi di mobilità possono avvalersi dell'attività di rappresentanza ed assistenza dell'A.Ra.N., ai sensi dell'art. 50, comma 7 del D.Lgs. n. 29 del 1993.

ART. 31
Mobilità ordinaria per i Dirigenti in esubero

1. Le parti concordano che - salvo quanto disposto dall'art. 30 nonché dagli artt. 36, comma 16 e 38, comma 10 - sino all'attuazione dell'art. 3, comma 5, lett. g) del D.Lgs. n. 502 del 1992, le vigenti procedure della mobilità volontaria da esperire per tutti i Dirigenti in esubero, anche a seguito delle disattivazioni o delle riconversioni di cui all'art. 3, comma 3 della L. n. 724 del 1994, sono quelle disciplinate dall'art. 12, comma 2, lett. B) del D.P.R. 384/1990, attuate le quali si applica la mobilità d'ufficio di cui alla sopracitata norma della L. n. 724/1994.

2. Tra i motivi rientranti nella fattispecie prevista dall'art. 35 comma 1, non sono ricompresi i casi di esubero di Dirigenti - inclusi quelli rientranti nelle tipologie indicate al comma 1 - in relazione alle quali devono essere esperite le procedure di mobilità previste dal medesimo comma 1, dall'art. 30 e, infine, dall'art. 3 commi da 47 a 52 della L. n. 537 del 1993.

3. Le parti concordano, altresì, che nell'attuazione dell'art. 3, comma 5, lett. g) del d.lgs 502/1992 particolare attenzione sia dedicata alla normativa riguardante la ricollocazione dei dirigenti dichiarati in esubero per la soluzione delle problematiche derivanti specialmente dai vincoli connessi all'incardinamento nelle discipline - ove previste - tenuto conto della necessità di esperire ogni utile tentativo di ricollocazione dei dirigenti medesimi come stabilito anche nell'art. 30.

CAPO V
ISTITUTI DI PECULIARE INTERESSE

ART. 32
Aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata

1. La formazione e l'aggiornamento professionale del Dirigente sono assunti dalle aziende ed enti come metodo permanente per la valorizzazione della capacità ed attitudini personali e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità affidate, al fine di promuovere lo sviluppo del sistema sanitario.

2. L'azienda o l'ente definisce annualmente la quota di risorse da destinare ad iniziative di formazione dei Dirigenti ai sensi della circolare del Ministro della funzione pubblica n. 14 del 24.4.1995, costituendo un apposito fondo, nel quale - per i dirigenti del ruolo sanitario - confluiscono anche le quote eventualmente accantonate ai sensi dell'art. 66, comma 6.

3. L'azienda o l'ente, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e nel rispetto dei criteri generali definiti nell'art. 5, realizza iniziative di formazione e di aggiornamento professionale obbligatorio anche avvalendosi della collaborazione di altri soggetti pubblici o privati specializzati nel settore. Le attività formative devono tendere, in particolare, a

rafforzare la cultura manageriale e la capacità dei Dirigenti di gestire iniziative di miglioramento e di innovazione dei servizi, destinate a caratterizzare le strutture sanitarie del comparto in termini di dinamismo, competitività e qualità dei servizi erogati.

4. La partecipazione alle iniziative di formazione o di aggiornamento professionale obbligatorio, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'azienda o ente con i Dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti. Essa può comprendere la ricerca finalizzata, in base a programmi approvati, sulla base della normativa vigente, dalle aziende o enti, anche in relazione agli indirizzi nazionali e regionali. In ogni caso la partecipazione alle iniziative di formazione deve essere prioritariamente garantita ai dirigenti dichiarati in esubero, al fine di favorirne la ricollocazione nell'ambito degli incarichi dirigenziali di cui all'art. 54, comma 1 lettera b) e 55.

5. È confermato l'istituto del comando finalizzato previsto dall'art. art. 45 del DPR 20.12.1979 n. 761, con la precisazione che esso è disposto dall'azienda o ente, cui spetta di stabilire se ed in quale misura e per quale durata al Dirigente compete la retribuzione di cui agli artt. 53, 54 e 55 con esclusione comunque delle indennità correlate ad effettiva presenza in servizio o alla retribuzione di risultato.

6. L'aggiornamento facoltativo comprende documentate iniziative, selezionate dai Dirigenti interessati ed effettuate con il ricorso all'art. 22 senza oneri per l'azienda o ente. L'eventuale concorso alle spese da parte dell'azienda o ente è, in tal caso, strettamente subordinato all'effettiva connessione delle iniziative con l'attività di servizio.

7. Nell'aggiornamento tecnico-scientifico facoltativo rientra anche l'istituto del comando finalizzato di cui all'art. 45 del D.P.R. 761 del 1979, così come modificato dal comma 5.

8. La partecipazione dei Dirigenti all'attività didattica si realizza nelle seguenti aree di applicazione:

a) corsi di specializzazione e di insegnamento previsti dall'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 30.12.1992 n. 502;
b) corsi di formazione professionale post-base previsti dai decreti ministeriali che hanno individuato i profili professionali di cui al citato art. 6, comma 3;
c) corsi di aggiornamento professionale obbligatorio del personale del comparto, organizzati dalle aziende o enti del Servizio sanitario nazionale;
d) formazione di base e riqualificazione del personale.

9. Le attività di cui al comma 8, previa apposita selezione secondo l'ordinamento di ciascuna azienda o ente e nel rispetto dei protocolli previsti dalla normativa citata al precedente punto a), sono riservate, di norma, ai Dirigenti delle medesime aziende o enti in base alle materie di rispettiva competenza, con l'eventuale integrazione di docenti esterni.

CAPO VI
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 33
Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. Superato il periodo di prova, la cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati dagli artt. 23, 24, 26 e 27, ha luogo:

a) per compimento del limite massimo di età nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge, anche nei confronti dei Dirigenti di II livello del ruolo sanitario, cui è conferito l'incarico di cui all'art. 15 del D.Lgs. n. 502 del 1992;
b) per recesso del Dirigente;
c) per recesso dell'azienda o ente;
d) per decesso del Dirigente.

ART. 34
Obblighi delle parti

1. Nel caso di cui alla lettera a) dell'art. 33, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed

opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età. L'azienda o ente comunica, comunque, per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.

2. Nel caso di recesso del Dirigente, questi deve darne comunicazione scritta all'azienda o ente rispettando i termini di preavviso.

ART. 35
Recesso dell'azienda o ente

1. Nel caso di recesso dell'azienda o ente, ai sensi dell'art. 2118 c.c., quest'ultima deve comunicarlo per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.

2. In caso di recesso per giusta causa si applica l'art. 2119 del codice civile. La giusta causa consiste in fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro.

3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2, l'azienda o ente, prima di recedere dal rapporto di lavoro, contesta per iscritto l'eventuale addebito all'interessato convocandolo, non prima che siano trascorsi cinque giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a sua difesa. Il Dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un procuratore di sua fiducia. Se l'azienda o ente lo ritenga necessario, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del Dirigente per un periodo non superiore a trenta giorni mantenendo la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio.

4. La responsabilità particolarmente grave e reiterata, accertata secondo le procedure previste dall'art. 57, costituisce giusta causa di recesso. L'annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del Dirigente, disciplinata dall'art. 57, comma 5 e seguenti, fa venire meno gli effetti del recesso.

5. Il Dirigente non è soggetto alle sanzioni disciplinari conservative previste dall'art. 7, commi 4 e 5, della L. n. 300/1970.

6. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nei confronti di tutti i Dirigenti di II livello del ruolo sanitario. Rimane fermo il disposto dell'art. 15 del D.Lgs. n. 502 del 1992, riguardante la verifica complessiva, al termine del quinquennio, dell'espletamento dell'incarico conferito, ai fini del rinnovo dell'incarico stesso; in tal caso il mancato rinnovo produce gli effetti di cui al citato art. 15.

7. In relazione alla specificità delle professioni ricomprese nel ruolo sanitario ed al possibile conflitto tra direttive aziendali e deontologia professionale, le parti concordano di costituire una Commissione, composta da rappresentanti dell'A.Ra.N. e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto da istituirsi entro il 31 ottobre 1996, allo scopo di proporre eventuali soluzioni di integrazione della normativa contrattuale sulla risoluzione del rapporto di lavoro anche alla luce di eventuali casi di recesso nei quali si siano verificati i conflitti di cui sopra. La commissione concluderà i propri lavori entro il 15 dicembre 1997.

ART. 36
Collegio di conciliazione

1. Ferma restando, in ogni caso, la possibilità di ricorso al giudice competente avverso gli atti applicativi dell'art. 35 commi 1 e 2, il Dirigente può attivare le procedure di conciliazione disciplinate nel presente articolo e previste ed attuate ai sensi dell'art. 59, comma 7 del D.Lgs. n. 29 del 1993.

2. Il Dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione fornita dall'azienda o ente ovvero nel caso in cui tale motivazione non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del

recesso, puo ricorrere al Collegio previsto dal comma 4.

3. Il ricorso deve essere inoltrato a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, che costituisce prova del rispetto dei termini, entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione scritta di licenziamento. Il ricorso al collegio non ha effetto sospensivo del recesso dell'azienda o ente.

4. Il Collegio di conciliazione è composto da tre membri. Il Dirigente ricorrente e l'azienda o ente designano un componente ciascuno ed i due componenti così designati nominano di comune accordo, entro cinque giorni dalla loro designazione, il terzo componente, con funzioni di Presidente.

5. Il Dirigente interessato provvede alla designazione del proprio componente nell'atto di ricorso. L'azienda o ente comunica per iscritto al ricorrente la designazione del proprio componente entro cinque giorni dal ricevimento del ricorso.

6. In caso di mancato accordo o, comunque, di non rispetto dei termini previsti nei commi 4 e 5 per la designazione dei componenti, essi vengono designati, su richiesta di una delle parti, dal Presidente del Tribunale nella cui circoscrizione ha sede legale l'azienda o l'ente.

7. Il Collegio, presenti le parti in causa o, eventualmente, i loro rappresentanti, deve esperire preliminarmente un tentativo di conciliazione per verificare la sussistenza delle condizioni per la revoca del recesso.

8. Ove si pervenga alla conciliazione e in tale sede l'azienda o l'ente si obblighino a riassumere il Dirigente, il rapporto di lavoro prosegue senza soluzione di continuità. In caso contrario, il Collegio, sentite le parti in causa, emette la propria decisione, alla quale l'azienda o ente sono tenuti a conformarsi anche nel caso di cui al comma 15.

9. La procedura per la conciliazione e per l'emissione del lodo deve esaurirsi entro 60 giorni dalla data della costituzione del Collegio.

10. Ove il Collegio, con motivato giudizio, accolga il ricorso, dispone a carico dell'azienda o ente una indennità supplementare, determinata in relazione alle valutazioni dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo, pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità ed un massimo pari al corrispettivo di 22 mensilità.

11. L'indennità supplementare di cui al comma 10 è automaticamente aumentata, ove l'età del Dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

- 7 mensilità in corrispondenza del 51^ anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 50^ e 52^ anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 49^ e 53^ anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 48^ e 54^ anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 47^ e 55^ anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del 46^ e 56^ anno compiuto.

12. Nelle mensilità di cui ai commi 10 e 11 la retribuzione da prendere a base è quella prevista dalla nelle tabelle allegato n. 3.

13. In caso di accoglimento del ricorso, l'azienda o ente non può assumere altro Dirigente nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute dal Collegio ai sensi dei commi 10 e 11.

14. Le spese relative alla partecipazione del Presidente al Collegio sono a carico della parte soccombente.

15. In fase di prima applicazione del presente contratto e, comunque, non oltre il 15 dicembre 1997, il Collegio dispone la reintegrazione del Dirigente nel posto di lavoro, senza la tutela risarcitoria di cui ai commi 10 e 11, nei seguenti casi:

a) qualora accerti che il recesso è dovuto alle cause di nullità di cui all'art.37, comma 1, lett. a);
b) qualora accerti che il recesso è ingiustificato.

16. Nel caso di recesso ritenuto ingiustificato dal Collegio di conciliazione per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla pronuncia del Collegio, il Dirigente può avvalersi della disciplina di cui all'art.38, comma 10, senza obbligo di preavviso. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra azienda od ente il Dirigente ha diritto ad un numero di mensilità risarcitorie pari al solo periodo non lavorato.

17. La procedura del presente articolo sarà sostituita da quella prevista dall'art. 69 del D.Lgs. n. 29 del 1993 dal momento della devoluzione al giudice ordinario delle controversie individuali di lavoro.

ART. 37
Nullità del recesso

1. Il recesso è nullo in tutti i casi in cui lo prevedano il codice civile e le vigenti disposizioni di legge e, in particolare:

a) se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, di sesso, di razza o di lingua;
b) se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del codice civile, salvo quanto previsto dagli artt. 23 e 24.

2. In tutti i casi di recesso discriminatorio dovuto alle ragioni di cui alla lettera a) del comma 1 si applica l'art.18 della L. 300/1970.

ART. 38
Termini di Preavviso

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

a) 8 mesi per Dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;
b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso. A tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

2. In caso di dimissioni del Dirigente il termine di cui al comma 1 è di tre mesi.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1, è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'azienda o ente ha diritto di trattenere su quanto dalla stessa eventualmente dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato.

5. E in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolverlo sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso con il consenso dell'altra parte.

6. Durante il periodo di preavviso non è consentita la fruizione delle ferie. Pertanto, in caso di preavviso lavorato, si da luogo al pagamento dell'indennità sostitutiva.

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del Dirigente, l'azienda o ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c.. nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturate e non godute.

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione prevista dalla nelle tabelle allegato n. 3.

10. Qualora il Dirigente, anche al di fuori delle ipotesi disciplinate dall'art. 12 del D.P.R. 384/1990, presenti domanda di trasferimento ad altra azienda od ente del comparto che vi abbia dato formale assenso, il nulla osta dell'azienda od ente di appartenenza è sostituito dal preavviso di cui al comma 2 del presente articolo; per il ruolo sanitario il presente comma si applica esclusivamente nei confronti dei Dirigenti di I livello.

PARTE SECONDA

TITOLO I

TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

ART. 39
Struttura della retribuzione dei Dirigenti

1. La struttura della retribuzione della qualifica unica di Dirigente dei ruoli di cui all'art. 1 comma 2 e dei Dirigenti di I e II livello del ruolo sanitario, previsti dal comma 3 del medesimo articolo, si compone delle seguenti voci:
1) stipendio tabellare;
2) indennità integrativa speciale;
3) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
4) retribuzione di posizione;
5) specifico trattamento economico per l'incarico quinquennale ai Dirigenti di II livello del ruolo sanitario, ove attribuito;
6) retribuzione di risultato;
7) retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante;
8) assegni per il nucleo familiare, ove spettanti.

ART. 40
Incrementi contrattuali

1. Dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 ai Dirigenti del ruolo sanitario è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassorbe l'indennità di vacanza contrattuale:

ex IX livello:	L. 110.000
ex X livello:	L. 136.000
ex XI livello:	L. 174.000

2. Dal 1° dicembre 1995 ai Dirigenti indicati al comma 1 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato che riassorbe quello previsto dal medesimo comma:

ex IX livello:	L. 192.000
ex X livello:	L. 237.000
ex XI livello:	L. 305.000

3. Dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 ai Dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassorbe l'indennità di vacanza contrattuale:

ex IX livello:	L. 104.000
ex X livello:	L. 136.000
ex XI livello:	L. 174.000

4. Dal 1° dicembre 1995 ai Dirigenti indicati al comma 3 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato che riassorbe quello previsto dal medesimo comma:

ex IX livello:	L. 181.000
ex X livello:	L. 237.000
ex XI livello:	L. 305.000

5. Gli incrementi contrattuali degli ingegneri, architetti e geologi di cui all'art. 45, comma 2 del D.P.R. 384/1990, corrispondono a quelli previsti per l'ex X livello dai commi 3 e 4.

6. Gli incrementi contrattuali comprendono il 6% sugli stipendi tabellari previsti per i vari ex livelli dall'art. 41 del D.P.R. 384/1990, sull'elemento distinto della retribuzione (EDR), sull'indennità integrativa speciale in godimento nonché sull'intero importo delle indennità previste dagli artt. 44 e 45 del D.P.R. 384/1990.

ART. 41
Stipendio tabellare dei Dirigenti di I e II livello del ruolo sanitario e della qualifica unica dirigenziale dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo

1. A decorrere dal 1 dicembre 1995, salvo quanto previsto in via transitoria dall'art.42, lo stipendio tabellare annuo, per dodici mensilità, della qualifica unica dirigenziale dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo e del I livello dirigenziale del ruolo sanitario, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui alla legge 438/1992, è stabilito in L. 32.977.000.

2. A decorrere dal 1 dicembre 1995, salvo quanto previsto in via transitoria dall'art. 45 ed

indipendentemente dall'effettuazione dell'opzione ai sensi dell'art. 15, comma 4 del D.Lgs. 502/1992, lo stipendio tabellare annuo per dodici mensilità del Dirigente di II livello del ruolo sanitario, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui alla L. 438/1992, è stabilito in L. 43.941.000.

ART. 42
Norma transitoria per i Dirigenti già appartenenti al IX livello dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo

1. A decorrere dal 1 dicembre 1995, lo stipendio tabellare annuo dei Dirigenti già di IX livello, con più di cinque anni di anzianità, appartenenti ai ruoli sottoindicati, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui alla L. n. 438/1992, è stabilito come di seguito indicato:

I - per i Dirigenti del ruolo amministrativo, in L. 27.643.000 che ricomprendono:
a) lo stipendio tabellare dell'ex IX livello di appartenenza, ai sensi dell'art. 41 del D.P.R. 384/1990 che comprende gli incrementi di cui all'art. 40, commi 3 e 4;
b) l'intero ammontare dell'indennità di direzione di cui all'art. 44 del D.P.R. 384/1990, come rideterminata dall'art. 48 del decreto medesimo;
c) il conglobamento di un importo pari a n. 65 ore annue di lavoro straordinario feriale diurno nella misura spettante all'ex IX livello, alle tariffe di cui al D.P.R. 384/1990, incrementato del 6%.

II - per i Dirigenti dei ruoli tecnico e professionale, il L. 27.643.000 che ricomprendono:
a) lo stipendio tabellare dell'ex IX livello di appartenenza, ai sensi dell'art. 41 del D.P.R. 384/1990, che comprende gli incrementi di cui all'art. 40, commi 3 e 4;
b) l'intero ammontare dell'indennità tecnico professionale di cui all'art. 45 del D.P.R. 384/1990, come rideterminata dall'art. 48, comma 1 secondo alinea, del decreto medesimo;
c) conglobamento di un importo pari a n. 65 ore annue di lavoro straordinario feriale diurno nella misura spettante all'ex IX livello, alle tariffe di cui al D.P.R. 384/1990, incrementato del 6%.

III - per i Dirigenti di I livello del ruolo sanitario, in L. 27.643.000 che ricomprendono:
a) lo stipendio tabellare dell'ex IX livello di appartenenza, ai sensi dell'art. 41 del D.P.R. 384/1990, che comprende gli incrementi di cui all'art.40, commi 1 e 2;
b) un importo pari al 74,2% dell'ammontare complessivo delle indennità di cui all'art. 45 del D.P.R. 384/1990, come rideterminate dall'art. 48 del decreto medesimo;

2. Lo stipendio tabellare annuo dei Dirigenti dei quattro ruoli con meno di cinque anni di anzianità al 1 dicembre 1995 e determinato in L. 26.091.000, con le modalità stabilite dal comma 1; in tale stipendio tabellare sono ricomprese per intero le indennità previste dagli artt. 44 e 45 del D.P.R. 384/1990 con l'incremento del 6%, salvo che per il ruolo sanitario per il quale il conglobamento delle indennità ex art. 45, avviene solo nella misura del 69, 4% con il relativo incremento.

3. L'art. 48 del D.P.R. 384/1990 trova tuttora applicazione nei confronti di tutti i Dirigenti con meno di cinque anni di servizio indicati nel comma 2, con la precisazione che la maggiorazione delle indennità ivi previste - che scatta al compimento del quinto anno di servizio previo giudizio favorevole - si somma nella misura di 12/13 allo stipendio tabellare fissato nello stesso comma 2 per raggiungere lo stipendio tabellare dei Dirigenti con più di cinque anni, secondo lo scaglionamento previsto per questi ultimi.

4. Lo stipendio tabellare dei Dirigenti di cui ai commi 1 e 2 è incrementato nel modo seguente, ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 583/1996:

- dal 1 gennaio 1996 di L. 1.726.000 annue;
- dal 1 luglio 1997 di L. 5.334.000 annue, che ricomprendono il precedente incremento.

5. Dal 1.7.1997 lo stipendio tabellare dei Dirigenti con più di cinque anni di anzianità destinatari del presente articolo raggiungerà quello previsto nell'art.41. Tale stipendio è automaticamente raggiunto anche dai Dirigenti con anzianità inferiore ai cinque anni con l'applicazione dell'art. 48 del D P.R. 384/1990.

6. Lo stipendio tabellare dei Dirigenti assunti dopo la stipulazione del presente contratto corrisponde a quello in atto goduto dai Dirigenti di cui al comma 2 e segue la dinamica prevista per i medesimi dai commi 3 e 4.

ART. 43
Norma transitoria per i Dirigenti già appartenenti al X livello dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo

1. A decorrere dal 1 dicembre 1995, lo stipendio tabellare annuo dei Dirigenti già di X livello, appartenenti ai ruoli sottoindicati, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui alla L. n. 438/1992, è stabilito come di seguito indicato:

I - per i Dirigenti del ruolo amministrativo, in L. 32.977.000 e ricomprende:
  a) lo stipendio tabellare dell'ex X livello, ai sensi dell'art. 41 del D.P.R. 384/1990 che comprende gli incrementi di cui all'art. 40, commi 3 e 4 nonché la quota dell'indennità integrativa speciale eccedente rispetto a quella determinata nell'art. 46;
  b) un importo pari al 55% dell'indennità di direzione di cui all'art. 44 del citato DPR;

II - per i Dirigenti dei ruoli tecnico e professionale, in L. 32.977.000 e ricomprende:
  a) lo stipendio tabellare dell'ex X livello, ai sensi dell'art. 41 del D.P.R. 384/1990 che comprende gli incrementi di cui all'art. 40, commi 3 e 4 nonché la quota dell'indennità integrativa speciale eccedente rispetto a quella determinata nell'art. 46;
  b) un importo pari al 55% dell'indennità tecnico professionale di cui all'art. 45 del citato D.P.R.;

Per gli ingegneri, architetti e geologi già appartenenti alla posizione funzionale di IX livello, ma destinatari dell'art. 45, comma 2 del D.P.R. 384/1990, lo stipendio tabellare, dal 1 dicembre 1995, è fissato in L. 32.977.000 e ricomprende:
  a) lo stipendio tabellare dell'ex IX livello dell'art. 41 del D.P.R. 384/1990 che comprende gli incrementi di cui all'art. 40, commi 3 e 4 nonché l'importo di L. 7.140.000, incrementato del 6%;
  b) un importo pari al 83,7% dell'indennità tecnico professionale prevista dall'art. 48, comma 1, secondo alinea, lett. A) del D.P.R. 384/1990;

III - per i Dirigenti di I livello del ruolo sanitario già appartenenti al X livello, in L. 32.977.000 e ricomprende:
  a) lo stipendio tabellare dell'ex X livello, ai sensi dell'art. 41 del D.P.R. 384/1990, che comprende gli incrementi di cui all'art. 40, commi 1 e 2 nonché la quota dell'indennità integrativa speciale eccedente rispetto a quella determinata nell'art. 46;
  b) un importo pari al 42,4% dell'ammontare complessivo delle indennità di cui all'art. 45, comma 1, lett. A) secondo alinea del D.P.R. 384/1990.

ART. 44
Norma transitoria per i Dirigenti già appartenenti all'XI livello dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo

1. Per i Dirigenti appartenenti all'ex XI livello dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, a decorrere dal 1 dicembre 1995 lo stipendio tabellare annuo a regime è di L. 32.977.000.

2. In prima applicazione il trattamento economico stipendiale dei Dirigenti di cui al comma 1, a decorrere dal 1° dicembre 1995 è così articolato:

a) stipendio tabellare nella misura stabilita all'art. 41;

b) maturato economico pensionabile e non riassorbibile di L. 5.393.000, pari al maggior importo del trattamento economico tabellare in godimento al 1° dicembre 1995 - rispetto allo stipendio tabellare previsto nella lett. a) - ottenuto dalla sommatoria delle seguenti voci:
   - stipendio tabellare ex art. 41 del D.P.R. 384/1990, comprensivo dell'elemento distinto della retribuzione di cui all'art. 7 della L. 438/1992;
   - incrementi contrattuali di cui all'art. 40 commi, 3 e 4;
   - differenza tra l'importo dell'indennità integrativa speciale in godimento e quella già spettante all'ex IX livello.

ART. 45
Norma transitoria per i dirigenti già appartenenti all'XI livello del ruolo sanitario

1. A decorrere dal 1 dicembre 1995, lo stipendio tabellare annuo dei Dirigenti gia appartenenti all'XI livello del ruolo sanitario, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui alla legge 438/1992, è quello stabilito dall'art. 41, comma 2 e ricomprende:

a) lo stipendio tabellare dell'art. 41 del D.P.R. 384/1990 comprensivo degli incrementi mensili lordi di cui all'art. 40 commi 1 e 2;

b) un importo pari al 47, 7% dell'indennità di cui all'art. 45 del citato D.P.R. 384/1990.

ART. 46
Indennità integrativa speciale

1. La misura dell'indennità integrativa speciale spettante ai Dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo nonché ai Dirigenti di I livello del ruolo sanitario è stabilita nell'importo corrispondente a quello del personale già appartenente all'ex IX livello, pari a L. 13.908.000.

2. La misura dell'indennità di cui al primo comma per i Dirigenti di II livello del ruolo sanitario corrisponde a quella in atto goduta, pari a L. 14.862.000.

3. Ai dirigenti dei commi 1 e 2 assunti dopo l'entrata in vigore del presente contratto, l'indennità integrativa speciale compete nelle misure rispettivamente indicate nei medesimi commi.

CAPO II
NORME PARTICOLARI PER I DIRIGENTI DELLE I.P.A.B. AVENTI FINALITA SANITARIE

ART. 47
Struttura della retribuzione per la qualifica unica di Dirigente delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie

1. Presso le IPAB la qualifica di Dirigente è unica e corrisponde a quella di Dirigente di I livello del ruolo sanitario ovvero a quella della qualifica unica di Dirigente dei restanti ruoli del Servizio Sanitario Nazionale. Per i Dirigenti in servizio presso le I.P.A.B. che già applicano il trattamento economico e normativo del D.P.R. n. 384/1990, la struttura della retribuzione è configurata secondo quanto previsto dal Capo I.

2. Per i Dirigenti in servizio presso I.P.A.B. che tuttora applicano la disciplina del D.P.R. 3 agosto 1990, n. 333, fermo restando quanto previsto dall'art. 39 in ordine alla struttura della retribuzione della qualifica unica dirigenziale, il trattamento economico stipendiale è così determinato:
   - dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 ai Dirigenti della ex prima qualifica dirigenziale viene corrisposto un incremento stipendiale mensile lordo di L. 136.000 che riassorbe l'indennità di vacanza contrattuale; per gli stessi Dirigenti, a decorrere dal 1° dicembre 1995, il predetto incremento mensile lordo è rideterminato in L. 237.000.
   - dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 al personale della ex seconda qualifica dirigen-

ziale è corrisposto un incremento stipendiale mensile lordo di L. 174.000 che riassorbe l'indennità di vacanza contrattuale; per gli stessi Dirigenti, a decorrere dal 1° dicembre 1995, il predetto incremento mensile lordo è rideterminato in L. 305.000.

3. A decorrere dal 1 dicembre 1995, salvo quanto previsto dall'art. 48, lo stipendio tabellare annuo della qualifica unica dirigenziale, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui all'art. 7 della legge n. 438/1992, è stabilito in L. 32.977.000; tale somma, per il Dirigente della ex prima qualifica dirigenziale, ricomprende:

a) lo stipendio tabellare già spettante alla ex prima qualifica come previsto dall'articolo. 43 del D.P.R. 333/1990, incrementato ai sensi del comma 2;

b) un importo pari allo 0,35 della indennità di funzione della ex prima qualifica dirigenziale di cui all'articolo 38 del D.P.R. 333/1990.

4. Gli incrementi contrattuali comprendono il 6% sugli stipendi tabellari previsti per i vari ex livelli dall'art. 43 del D.P.R. 333/1990, sull'elemento distinto della retribuzione (EDR), sull'indennità integrativa speciale in godimento nonché sull'importo dell'indennità conglobata di cui al comma 3 per la ex prima qualifica dirigenziale.

5. La misura dell'indennità integrativa speciale spettante al personale della qualifica unica dirigenziale è stabilita nell'importo corrispondente a quello spettante al personale appartenente alla ex prima qualifica dirigenziale.

ART. 48
Norma transitoria per il personale dirigenziale delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie

1. Il trattamento economico stipendiale dei Dirigenti della ex seconda qualifica dirigenziale, derivante dall'applicazione dell'art. 47, comma 3 a decorrere dal 1° dicembre 1995 è così determinato:

a) stipendio tabellare nella misura stabilita all'art. 47, comma 3;

b) maturato economico annuo, pensionabile e non riassorbibile di L. 5.007.000, pari al maggior importo, rispetto allo stipendio tabellare di cui alla lett. a), del trattamento economico tabellare in godimento al 1° dicembre 1995 ottenuto dalla sommatoria delle seguenti voci:
   - stipendio tabellare ex art. 43 D.P.R. 333/1990 comprensivo dell'elemento distinto della retribuzione di cui all'art. 7 della L. n. 438/1992;
   - incrementi contrattuali di cui all'art. 47, comma 2;
   - differenza tra l'importo dell'indennità integrativa speciale in godimento e quella della ex prima qualifica dirigenziale.

2. Ai Dirigenti professionisti legali che ne abbiano già beneficiato è conservato, negli attuali importi, nell'ambito della retribuzione individuale di anzianità, il compenso riconosciuto dall'art. 69, comma 1, del DPR 268/1987.

CAPO III
EFFETTI DEI NUOVI STIPENDI

ART. 49
Effetti nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione della Parte Seconda - Titolo I - Capi I e II, hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento ordinario di quiescenza - normale e privilegiato - sull'indennità premio di servizio, sull'indennità alimentare di cui all'art. 29, comma 4, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. I benefici economici - ivi compresa l'indennità di vacanza contrattuale - risultanti dall'applicazione della Parte Seconda - Titolo I - Capi I e II hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei Dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica, alle

scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate dal presente comma. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso e di quella prevista dall'art. 2122 del c.c. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

3. Ai sensi e per gli effetti dei commi 1 e 2, la retribuzione di posizione - per la parte indicata nell'art. 53, comma 4 e tabella allegato n. 2 - essendo costituita dalle indennità fisse e ricorrenti previste dagli artt. 44, 45 e 48 del D.P.R. 384/1990, nella quota non utilizzata per la ricostruzione dello stipendio tabellare nonché dall'art. 47 dello stesso decreto - mantiene la natura delle predette indennità ed è, pertanto, utile ai fini pensionistici e dell'indennità premio di servizio, così come già previsto dalle vigenti disposizioni per le indennità che vi hanno dato origine.

4. Analogamente al comma 3, la retribuzione di posizione dei Dirigenti in servizio presso le IPAB indicate nell'art. 47, comma 2 - che, ai sensi dell'art. 53, è costituita dalla parte dell'indennità di funzione già prevista dall'art. 38 del DPR 333/90 nella quota non utilizzata per la ricostruzione dello stipendio tabellare - mantiene la natura di predetta indennità. Come tale, è utile ai fini pensionistici e dell'indennità premio di fine servizio secondo quanto previsto per la citata indennità di funzione dalle vigenti disposizioni.

TITOLO II

INCARICHI DIRIGENZIALI E RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

CAPO I

INCARICHI DIRIGENZIALI E VALUTAZIONI DEI DIRIGENTI AI FINI DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

ART. 50

Graduazione delle funzioni dei Dirigenti ai fini della determinazione della retribuzione di posizione

1. Le aziende od enti, in relazione alle articolazioni aziendali individuate dal D.Lgs. 502/92, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli eventuali atti di indirizzo e coordinamento del Ministero della Sanità, determinano la graduazione delle funzioni dirigenziali cui è correlato il trattamento economico di posizione, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 29 del 1993.

2. L'individuazione viene effettuata nel rispetto di quanto previsto dall'art.5, comma 2 e sulla base dei seguenti criteri e parametri di massima che le aziende ed enti possono integrare con riferimento alla loro specifica situazione organizzativa e nel rispetto delle leggi regionali di cui al comma 1:

- complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna, con particolare riguardo ai Dipartimenti;
- grado di autonomia in relazione anche ad eventuale struttura sovraordinata;
- grado di autonomia negli interventi e nelle attività professionali;
- affidamento e gestione di budget;
- consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato;
- importanza e delicatezza della funzione esplicitata da espresse e specifiche norme di legge;
- svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione, vigilanza, verifica di attività direzionali;
- grado di competenza specialistico - funzionale o professionale;
- grado di responsabilità negli interventi e nelle decisioni degli altri Dirigenti dell'unità operativa appartenenti alla medesima professione;
- grado di autonomia nella direzione della cura per i profili sanitari ove ciò sia previsto dalle leggi che regolano il relativo ordinamento professionale;
- utilizzazione, nell'ambito della struttura, di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'azienda od ente;

- affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'azienda od ente;
- produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell'azienda od ente;
- rilevanza degli incarichi di cui all'art. 54 e 55, interna all'unità operativa ovvero a livello aziendale;
- ampiezza del bacino di utenza per le unità operative caratterizzate da tale elemento e reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa;
- valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali, purché collegata oggettivamente con uno o più dei precedenti criteri

3. Le aziende ed enti, in base alle risultanze della graduazione di cui al comma precedente, attribuiscono ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo un valore economico secondo i parametri di riferimento di cui agli artt. 54 e 55 previa informazione alle rappresentanze sindacali di cui agli artt. 10 e 11, seguita, su richiesta da un incontro. A parità di struttura organizzativa e corrispondenza delle funzioni, alle posizioni è attribuita la stessa valenza economica.

4. La graduazione delle funzioni relativa agli incarichi di II livello dirigenziale è effettuata dalle aziende ed enti con le modalità indicate nel comma 2, in modo oggettivo e, cioè, indipendentemente dalla circostanza che i predetti Dirigenti esercitino o meno l'opzione per il rapporto ad incarico quinquennale rinnovabile. Essa ha effetto solo sulla determinazione del trattamento economico relativo alla retribuzione di posizione secondo la disciplina del presente Capo.

5. Alla retribuzione della posizione, sulla base dei criteri e parametri stabiliti dal presente articolo, si provvede mediante il "Fondo per la retribuzione di posizione" - costituito presso ogni azienda o ente al fine di assegnare ai Dirigenti un trattamento economico correlato alle funzioni dell'incarico attribuito ed alle connesse responsabilità - e finanziato con le modalità di cui all'art. 58.

6. La disciplina del conferimento degli incarichi prevista dai successivi articoli del presente Capo entra in vigore con la sottoscrizione del presente contratto e presuppone altresì che le aziende ed enti realizzino le seguenti innovazioni:

a) attuazione dei principi previsti dal titolo I del D.Lgs. n. 29 del 1993 e, in particolare, dagli articoli 3, 4, 5, 7, 8, 9 e 14;
b) ridefinizione delle strutture organizzative e delle funzioni dirigenziali;
c) istituzione e attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione.

ART. 51
Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali

1. A ciascun Dirigente sono conferiti incarichi di direzione di struttura ovvero di funzioni ispettive e di consulenza, di studio e ricerca, ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs. 29 del 1993 o di natura professionale in relazione alle attività svolte.

2. Gli incarichi nella qualifica unica di Dirigente del ruolo professionale, tecnico ed amministrativo sono affidati, a ciascun Dirigente, dalle aziende od enti, con atto scritto e motivato nel rispetto dei principi e procedure previsti dagli artt. 19 e 26 del D.Lgs. n. 29 del 1993. Gli obiettivi e le risorse sono attribuiti ai sensi dell'art. 62, commi 4, 5 e 6 Nel caso di strutture articolate l'affidamento degli incarichi avviene su proposta del Dirigente di più elevato livello. Analogamente si procede per gli incarichi per il primo livello dirigenziale del ruolo sanitario che sono affidati nel rispetto delle procedure stabilite dagli artt. 15, comma 2, penultimo periodo del D.Lgs. n. 502 del 1992 e 19 del D.Lgs. n. 29 del 1993.

3. Le aziende o enti formulano in via preventiva i criteri per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali nel rispetto dei principi stabiliti

dalle disposizioni citate nei commi 1 e 2. Tali criteri, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali di cui agli artt.10 e 11, seguita, su richiesta, da un incontro.

4. Nel conferimento ai Dirigenti del comma 2 degli incarichi di cui agli artt. 54, comma 1 lettera b) e 55 in applicazione del presente contratto, le aziende o enti tengono conto - rispetto agli incarichi da conferire - della professionalità e dell'esperienza già acquisite dai Dirigenti in servizio sia in relazione alle posizioni organizzative precedentemente ricoperte dagli stessi sia ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 384/1990, con particolare riferimento per i Dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo all'art. 26 comma 2-quinquies del D.Lgs. n. 29 del 1993.

5. La revoca dell'incarico in seguito all'accertamento dei risultati negativi di gestione o della inosservanza delle direttive impartite ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 29 del 1993 avviene con atto scritto e motivato dopo l'espletamento delle procedure di cui all'art. 57.

6. Per il conferimento degli incarichi del II livello dirigenziale del ruolo sanitario si provvede secondo la disciplina dell'art. 52.

ART. 52
Affidamento e revoca degli incarichi ai Dirigenti di II livello del ruolo sanitario

1. Dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 502 del 1992, per i Dirigenti di II livello il conferimento dell'incarico quinquennale rinnovabile costituisce modalità di accesso alla qualifica stessa e risulta, pertanto, compiutamente disciplinato - per tale aspetto - dall'art. 15 del medesimo decreto. Per i dirigenti di II livello, ai quali l'incarico è conferito dopo l'entrata in vigore del presente contratto, la tipologia dell'incarico, le modalità di revoca, la retribuzione di posizione e lo specifico trattamento economico di cui all'art. 56, sono disciplinati dal contratto individuale previsto dall'art. 14.

2. Per i dirigenti di II livello, assunti dopo l'entrata in vigore del d.lgs. n. 502 del 1992 o che abbiano optato prima del presente contratto, si applica il comma 1 con le modalità previste dall'art. 56

3. Per i Dirigenti di II livello in servizio alla data di entrata in vigore del D.Lgs n. 502 del 1992, il passaggio al rapporto ad incarico quinquennale rinnovabile avviene dopo l'opzione. A tal fine la prima attuazione dell'art. 15, comma 4 del decreto stesso con riferimento all'opzione, deve intendersi coincidente con l'applicazione del presente contratto, fatte salve le opzioni già esercitate. Per i medesimi Dirigenti l'opzione per il rapporto ad incarico quinquennale rinnovabile rende necessaria la stipulazione del contratto individuale con le caratteristiche di cui al comma 1, alla quale si perviene dopo l'attuazione delle modalità di cui ai seguenti commi.

4. Ai Dirigenti di II livello di cui ai commi 1, 2 e 3, indipendentemente dall'opzione, sono conferibili solo gli incarichi di direzione di struttura di cui all'art. 54, comma 1 lettera a), e fatto salvo quanto previsto dall'art. 57 commi 10 e 11. A tal fine le aziende ed enti formulano, in via preventiva, i criteri per l'affidamento e la revoca degli incarichi nel rispetto dei principi, criteri e procedure previsti dagli artt. 19 e 22, comma 1 del D.Lgs. n. 29 del 1993, tenuto conto, per gli incarichi da conferire, della professionalità ed esperienza acquisite dai Dirigenti di II livello in servizio, anche in relazione alle posizioni organizzative già ricoperte dagli stessi. Tali criteri, prima della definitiva determinazione sono oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali di cui agli artt.10 e 11, seguita, su richiesta, da un incontro.

5. Il conferimento degli incarichi di direzione di struttura di cui all'art. 54, comma 1 lett. a) ai dirigenti di II livello avviene con atto scritto e motivato. Gli obiettivi e le risorse sono attribuiti ai sensi dell'art. 62, comma 4.

6. La revoca dell'incarico per i Dirigenti che non hanno optato può avvenire in seguito all'accertamento dei risultati negativi di gestione o della

inosservanza delle direttive impartite, con atto scritto e motivato secondo le procedure e con gli effetti indicati nell'art. 57.

7. Il comma 6 si applica anche nei confronti dei Dirigenti di II livello che abbiano optato per il rapporto ad incarico quinquennale e ne produce i medesimi effetti anche prima della scadenza dell'incarico.

ART. 53
La retribuzione di posizione della dirigenza

1. La retribuzione di posizione è una componente del trattamento economico dei Dirigenti, che, in relazione alla graduazione delle funzioni prevista dall'art. 50, comma 3, e collegata all'incarico agli stessi conferito dall'azienda o ente.

2. Nel quadro della riforma della dirigenza, la retribuzione di posizione caratterizza le attività organizzativo-gestionali nonché professionali proprie della funzione dirigenziale cui è affidato il conseguimento dei fini istituzionali aziendali previsti dall'art. 1 del D.Lgs. n. 502 del 1992. Per il ruolo sanitario tali funzioni sono altresì caratterizzate dalla peculiarità delle professioni in esso rappresentate.

3. La retribuzione di posizione di cui al comma 1 e composta di una parte fissa e di una parte variabile, la cui somma complessiva corrisponde al valore economico degli incarichi attribuiti in base alla graduazione delle funzioni, ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. 29 del 1993. Essa compete per tredici mensilità.

4. Ai sensi dell'art. 72, comma 3 del D.Lgs. 29/1993, la componente fissa della citata retribuzione, dal 1 dicembre 1995, e costituita dalla somma delle quote delle indennità previste dal D.P.R. 384/1990 agli artt. 44 e 45 residue dopo la ristrutturazione degli stipendi tabellari di cui agli artt. 41, 42 e 43 nonché dall'indennità ex art. 47 dello stesso decreto, ove goduta . Tale parte della retribuzione di posizione essendo costituita - anche in quota residua - da indennità che erano fisse e ricorrenti, ne mantiene le caratteristiche ed è, pertanto, utile ai fini del trattamento di quiescenza e di previdenza con le stesse modalità già stabilite dalle vigenti disposizioni per le indennità che vi hanno dato origine.

5. La componente fissa della retribuzione di posizione e garantita - nella misura in atto goduta, in caso di trasferimento o per vincita di concorso o di incarico ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 502 del 1992, avvenuto dopo l'entrata in vigore del presente contratto. Le aziende o enti di nuova destinazione sono tenuti a garantire le predette somme nei limiti individuali in godimento, attraverso il fondo per la retribuzione di posizione di cui all'art. 58.

6. Per le caratteristiche descritte al comma 4, la componente fissa della retribuzione di cui al presente articolo è mantenuta anche nei casi previsti dall'art. 57, comma 7, lettere a) e b) e commi 10 e 11, operando gli effetti della valutazione negativa solo sulla parte variabile della medesima retribuzione di posizione, individuata ai sensi dei commi 7 e 8 e relativa tabella allegato n. 2.

7. La componente variabile della retribuzione di posizione, salvo quanto previsto dal comma 8 e relativa tabella, è determinata in sede aziendale sulla base della graduazione delle funzioni in conformità degli incarichi di cui agli artt. 54 e 55.

8. Dal 1 dicembre 1995 e sino al conferimento degli incarichi di cui al comma 7, per tutti i Dirigenti in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto, la retribuzione di posizione è costituita dai valori indicati per le due componenti - fissa e variabile - nella tabella allegato n. 2 del presente contratto.

9. Per coloro che accedono per la prima volta alle qualifiche dirigenziali del Servizio Sanitario Nazionale dopo l'entrata in vigore del presente contratto, la componente della retribuzione di posizione di cui al comma 4, corrisponde ai valori indicati per ciascun ruolo nella tabella allegato n. 2.

10. I commi precedenti trovano applicazione anche per i Dirigenti delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie, di cui all'art. 49, commi 1 e 2, in quanto compatibili.

11. Alla corresponsione della retribuzione di posizione nelle sue componenti - fissa e variabile - si provvede con i fondi di cui agli artt. 58 e 59.

ART. 54
Incarichi di direzione di struttura: determinazione e attribuzione della retribuzione di posizione dei Dirigenti dei ruoli professionale, tecnico, amministrativo e dei Dirigenti di I e II livello del ruolo sanitario

1. Le aziende ed enti, nel prevedere le singole strutture organizzative e i relativi uffici dirigenziali ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 29 del 1993, definiscono la retribuzione di posizione per i Dirigenti cui sia affidata la direzione di struttura, in relazione ai criteri e parametri definiti nell'art. 50 e nei limiti delle disponibilità dei fondi di cui agli artt. 58 e 59, nell'ambito delle seguenti fasce di valori annui:

a) da un minimo di L. 9.500.000 fino a un massimo di L. 70.000.000, per le posizioni dirigenziali di strutture complesse, caratterizzate cioè dalla presenza contestuale di più criteri e parametri di elevata consistenza, tra quelli individuati dall'art.50, ovvero da leggi regionali di organizzazione (a titolo meramente esemplificativo si possono citare: il Dipartimento, il Distretto, il Presidio ospedaliero, le Unità Operative complesse come sopra indicato, i Servizi di Controllo Interno, i servizi che richiedono, per la loro direzione, un'elevata competenza specialistico - professionale tra cui i Presidi multizonali di prevenzione, etc.);

b) da un minimo di L. 8.000.000 fino a un massimo di L. 60.000.000, per le posizioni dirigenziali articolazioni interne delle strutture di cui al punto a), ovvero di posizioni dirigenziali di unità operative semplici rispetto a quelle indicate nel punto a) - (a titolo meramente esemplificativo si possono citare i settori o moduli organizzativi di cui all'art. 47 del D.P.R. 384/90, con particolare riguardo a quelli che hanno valenza dipartimentale etc.).

2. Ad ogni Dirigente è riconosciuta una retribuzione di posizione comunque non inferiore, a titolo personale, a quella prevista dall'art. 53, comma 8 e relativá tabella allegato n. 2, secondo la posizione funzionale di provenienza. Tale retribuzione dovrà essere coerente con gli incarichi rientranti nelle tipologie rapportabili a quelle indicate a titolo esemplificativo nelle lettere a) e b) del comma 1, fatta salva la sua più favorevole rideterminazione in sede aziendale ai sensi dell'art. 53, comma 7, per l'attribuzione di incarichi di maggiore responsabilità.

3. Le modalità di affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali sono quelle previste dagli artt. 51 e 52.

4. Per i Dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, nel conferimento degli incarichi si deve tener conto della posizione funzionale posseduta dai medesimi prima della unificazione della qualifica dirigenziale.

5. Nel rispetto dell'art. 26 comma 2-quinquies del D.Lgs. 29/1993, ai Dirigenti di più elevato livello dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo - già appartenenti all'ex XI livello - è attribuita la stessa valenza economica degli incarichi affidati ai Dirigenti di II livello del ruolo sanitario ai sensi del comma 1 lettera a) del presente articolo.

ART. 55
Incarichi non comportanti direzione di struttura: determinazione ed attribuzione della retribuzione di posizione relativa alle funzioni dirigenziali dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo nonché di I livello del ruolo sanitario

1. Le Aziende ed Enti, nel prevedere, nelle singole strutture organizzative, le relative posizioni

dirigenziali, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. 29/1993, individuano i corrispondenti incarichi dirigenziali non comportanti direzione di struttura, determinandone la graduazione e la relativa retribuzione di posizione nell'ambito delle fasce di valori annui di cui al comma 3.

2. Tali incarichi possono essere di consulenza, studio e ricerca, nonché di funzioni ispettive o di verifica e controllo, ovvero incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione.

3. La retribuzione di posizione di cui al comma 1 è ricompresa nell'ambito delle seguenti fasce:

a) da un minimo di £. 7.000.000 fino ad un massimo di £. 55.000.000 per le posizioni dirigenziali inerenti gli incarichi di cui ai commi 1 e 2 comportanti attività o compiti di rilevanza aziendale, attinenti ai criteri e parametri previsti nell'art. 50 comma 2 o di rilevante competenza professionale o specialistico - funzionale (a titolo meramente esemplificativo si individuano attività quali il controllo di gestione, l'ufficio relazioni con il pubblico, la progettazione, nonché i moduli previsti dall'art. 47 del DPR 384/90 cui siano correlate le attività di cui al comma 2 ma non le attività di direzione di struttura);

b) dal valore minimo individuato per ciascun ruolo dalla tabella allegato n. 2 ad un massimo di £. 35.000.000 per le posizioni dirigenziali i cui incarichi abbiano rilevanza all'interno della struttura di appartenenza ovvero richiedano competenza professionale o specialistico - funzionale di base.

4. Ad ogni Dirigente è riconosciuta una retribuzione di posizione comunque non inferiore, a titolo personale, a quella prevista dall'art. 53, comma 8 e relativa tabella allegato n. 2, secondo la posizione funzionale di provenienza. Tale retribuzione dovrà essere coerente con gli incarichi rientranti nelle tipologie rapportabili a quelle indicate a titolo esemplificativo nelle lettere a) e b) del comma 3, fatta salva la sua più favorevole rideterminazione in sede aziendale ai sensi dell'art. 53, comma 7, per l'attribuzione di incarichi di maggiore responsabilità.

5. Le modalità di affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali sono quelle previste dall'art. 51.

6. Al Dirigente dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, assunti dopo l'entrata in vigore del contratto, il conferimento degli incarichi di cui all'art. 54, comma 1 lettere a) e b) o del comma 3 del presente articolo, avviene dopo il superamento del periodo di prova nel rispetto dell'art. 51, comma 4. Analogamente avviene per il dirigente di I livello del ruolo sanitario limitatamente agli incarichi di cui all'art. 54, comma 1 lettera b) o del comma 3 del presente articolo.

ART. 56
Dirigenti di II livello: la retribuzione di posizione e lo specifico trattamento economico legato all'incarico quinquennale. Norma di prima applicazione

1. Ai dirigenti di II livello con rapporto ad incarico quinquennale - oltre alla retribuzione di posizione, compete, ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 502 del 1992, uno specifico trattamento economico che è ricompreso tra il 5 % ed il 35 % del valore massimo della retribuzione di posizione prevista dall'art. 54, comma 1 lettera a).

2. Ai fini del presente articolo, le aziende ed enti, effettuata la graduazione delle funzioni, definiscono la retribuzione di posizione che, ai sensi degli artt. 50, comma 3 e 55, comma 1 e seguenti, può essere attribuita in concreto ai dirigenti di II livello, informandone gli stessi contestualmente all'atto del conferimento degli incarichi di direzione di struttura di cui all'art. 54, comma 1 lett. a).

3. Ai dirigenti di II livello - assunti dopo l'entrata in vigore del d.lgs. 502 del 1992 o per coloro che abbiano già optato per il rapporto ad incarico quinquennale alla data di entrata in vigore del presente contratto - oltre alla retribuzione di posizione pre-

vista dal comma 2, è attribuito lo specifico trattamento economico di cui al comma 1.

4. L'entità dello specifico trattamento del comma 3 viene determinata con la stipulazione del contratto individuale - che dovrà avere le medesime caratteristiche descritte all'art. 52, comma 1 - con decorrenza dalla medesima data che non potrà comunque essere anteriore all'1 gennaio 1997. Il termine per la verifica quinquennale decorre comunque dall'inizio del rapporto ad incarico.

5. I dirigenti di II livello che non versino nella situazione del comma 3 vengono invitati dall'azienda o ente, anche gradualmente, ad esercitare l'opzione per il rapporto ad incarico quinquennale, previa informazione circa lo specifico trattamento economico a ciascuno attribuibile ai sensi del comma 1.

6. L'esercizio dell'opzione comporta la stipulazione del contratto individuale di cui agli art. 14 e 52, comma 1.

7. La retribuzione di posizione dei dirigenti di II livello che non optino o, comunque sino all'accoglimento dell'opzione, e quella fissata negli artt. 53 e 54, comma 1, lettera a).

8. All'applicazione del presente articolo si provvede nei limiti del fondo previsto dall'art. 58.

ART. 57
Valutazione dei Dirigenti

1. Per la valutazione dei risultati conseguiti dai Dirigenti, in relazione allo svolgimento degli incarichi agli stessi affidati ai sensi degli artt. 54 e 55, le aziende o enti definiscono sistemi e meccanismi di valutazione gestiti attraverso i servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione istituiti ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 29/1993 e dell'art. 3 comma 6 del D.Lgs. 502 del 1992.

2. Le aziende o enti determinano in via preventiva i criteri che informano i sistemi di valutazione. Tali criteri, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali di cui agli artt.10 e 11, seguita, su richiesta, da un incontro.

3. Nella valutazione dei risultati conseguiti dai Dirigenti cui sono affidati incarichi ai sensi dell'art. 54, gli organismi di cui al comma 1 dovranno comunque considerare l'operato dei Dirigenti in correlazione con gli obiettivi da perseguire secondo le direttive ricevute; in caso di incarico con affidamento di budget, la correlazione deve tener conto delle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili.

4. Nella valutazione dei risultati conseguiti dai Dirigenti cui siano stati affidati incarichi ai sensi dell'art. 55, gli organismi di cui al comma 1 dovranno considerare l'operato dei Dirigenti in relazione all'osservanza delle direttive e, solo qualora agli incarichi stessi sia stata correlata anche attività di gestione finanziaria, tecnica o amministrativa, la valutazione riguarderà anche i risultati della stessa ai sensi del comma 3.

5. Gli organismi di cui al comma 1, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una eventuale valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del Dirigente, anche assistito da una persona di fiducia.

6. L'esito della valutazione periodica è riportato nel fascicolo personale dei Dirigenti interessati. Dello stesso si tiene conto nelle decisioni di affidamento degli incarichi.

7. L'accertamento dell'inosservanza delle direttive ed i risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa con le procedure di cui all'art. 20 del D.Lgs. 29/1993, in ragione della gravità dello scostamento, possono determinare:

a) l'affidamento di un incarico dirigenziale di valore economico inferiore;
b) la perdita della retribuzione di posizione ed il collocamento in disponibilità per la durata massima di un anno.

8. In caso di accertamento di responsabilità particolarmente grave e reiterata si applica l'art.35, commi 4 e 6.

9. Per effetto del collocamento in disponibilità di cui al comma 7, lett. b), non si può procedere a nuove nomine di qualifiche dirigenziali per un

numero di posti corrispondenti, ai sensi del comma 9 dell'art. 20 del D.Lgs. 29/1993.

10. Al Dirigente di II livello di cui all'art. 52, commi 1, 2 e 3 che non abbia superato positivamente la valutazione prevista dal presente articolo, ove non ricorrano le condizioni del comma 7 lett. b) e 8, è affidato un incarico dirigenziale di valore inferiore anche ricompreso tra quelli dell'art. 55, fatto salvo quanto previsto dall'art. 53, comma 6.

11. I Dirigenti di II livello di cui all'art. 52 commi 1, 2 e 3 che, comunque, al termine del quinquennio non superino positivamente la verifica ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 502 del 1992, rimangono collocati nel medesimo livello con il trattamento economico definito dagli artt. 45 e 53, commi 4 e 6. Contestualmente l'azienda o ente congela un posto di I livello dirigenziale.

CAPO II

FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DELLA SPECIFICITA DEL RUOLO SANITARIO

ART. 58

Finanziamento della retribuzione di posizione per i Dirigenti nonché dello specifico trattamento economico dei dirigenti di II livello del ruolo sanitario

1. Al finanziamento della retribuzione di posizione dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico e d amministrativo e dei dirigenti di I e II livello del ruolo sanitario secondo la disciplina prevista negli artt. 54 e 55 nonché dell'attribuzione dello specifico trattamento economico ai dirigenti di II livello del ruolo sanitario ai sensi dell'art. 56, si provvede mediante l'utilizzo dei fondi di cui ai commi 2 e 3, costituiti a decorrere dal 1 dicembre 1995 ed a valere sulla competenza 1996, senza alcun pregiudizio sugli aumenti del biennio successivo.

2. Il fondo per la retribuzione di posizione dei Dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo è formato:

a) dall'ammontare delle risorse destinate nell'anno 1993:
   - alle indennità previste dagli artt. 44, 45 e 48 del D.P.R. 384/1990, residue dopo l'applicazione degli artt. 42, 43 e 44 del presente contratto;
   - alle indennità di cui all'art. 46 del D.P.R. 384/1990 (partecipazione all'Ufficio di Direzione, Coordinamento) riferite ai Dirigenti dei ruoli sopraindicati;
   - alle indennità dell'art. 47 del D.P.R. 384/1990 nella percentuale spettante ai vari ruoli.
b) di una somma pari allo 0,25 % del monte salari, al netto dei contributi a carico dell'azienda o ente, calcolato con riferimento all'anno 1993 e al solo personale con qualifica di Dirigente del ruolo amministrativo, e ad una somma pari allo 0,20% del monte salari dei dirigenti dei ruoli professionale e tecnico, individuato al medesimo modo. Tali incrementi per l'anno 1995 riguardano due dodicesimi (mese di dicembre e 13^ mensilità). Lo stesso fondo, quindi, in ragione d'anno, al 1 gennaio 1996 è incrementato, rispettivamente, di una somma pari all'1,60% e all'1,31% del monte salari dei ruoli citati.

3. A decorrere dal 1 gennaio 1997 il fondo di cui al comma 2 è incrementato:

- di un importo pari a 30 minuti di plus orario settimanale, calcolati sulla base del trattamento economico previsto dall'art. 61, commi 6 e 7 del D.P.R. 384/1990 con riferimento alle tre ex posizioni funzionali di provenienza di ciascun dirigente dei ruoli citati;
- di un importo pari a 65 ore annue pro-capite di lavoro straordinario diurno feriale secondo le tariffe fissate dall'art. 10 del DPR 384/1990, riferito ai soli Dirigenti dei ruoli citati già appartenenti agli ex X ed XI livello.

In corrispondenza dei predetti incrementi vengono proporzionalmente ridotti i fondi degli

artt. 60 e 61. Dal 1 gennaio 1997 l'istituto del lavoro straordinario per i dirigenti di cui al secondo alinea e per quelli indicati nell'art. 42, comma 1, punti I e II, è abrogato.

4. Il fondo per la retribuzione di posizione dei Dirigenti del ruolo sanitario è formato:

a) dall'ammontare delle risorse destinate nell'anno 1993:
  - alle indennità previste dagli artt. 45 e 48 del D.P.R. 384/1990, residue dopo l'applicazione degli artt. 42, 43 e 44 del presente contratto;
  - all'indennità di partecipazione all'Ufficio di Direzione, di cui all'art. 46 del D.P.R. 384/1990, per i Dirigenti per i quali era prevista;
  - alle indennità dell'art. 47 del D.P.R. 384/1990 nella percentuale spettante.

b) di una somma pari allo 0,22 % del monte salari, al netto dei contributi a carico dell'azienda o ente, calcolato con riferimento all'anno 1993 e al solo personale con qualifica di Dirigente del ruolo sanitario, limitatamente a due dodicesimi per l'anno 1995 (mese di dicembre e 13^ mensilità). Lo stesso fondo, quindi, in ragione d'anno, dall'1.1.1996 e incrementato, rispettivamente di una somma pari all'1,46% del medesimo monte salari.

5. A decorrere dal 1 gennaio 1997 il fondo di cui al comma 4 è incrementato:

- di un importo pari a 60 minuti di plus orario settimanale, calcolati sulla base del trattamento economico previsto dall'art. 61, commi 6 e 7 del D.P.R. 384/1990 con riferimento alle tre ex posizioni funzionali di provenienza di ciascun dirigente. Per i dirigenti di II livello dieci minuti dell'importo trasferito sono comunque finalizzati, con quello del terzo alinea, al finanziamento - almeno nella misura minima - dello specifico trattamento economico previsto dall'art. 56;
- di un importo pari a 15 ore annue pro-capite di lavoro straordinario diurno feriale secondo le tariffe fissate dall'art. 10 del DPR 384/1990 per i dirigenti già appartenenti al IX e X livello;
- di un importo pari a n. 65 ore annue pro-capite di lavoro straordinario diurno feriale secondo le tariffe fissate dall'art. 10 del DPR 384/1990 per i dirigenti di II livello. Detto trasferimento opera in relazione alla gradualità delle opzioni.

In corrispondenza degli incrementi citati vengono proporzionalmente ridotti i fondi degli art. 60 e 61. Dall'1 gennaio 1997 l'istituto del lavoro straordinario per i Dirigenti di II livello del ruolo sanitario è abrogato e per quelli di I livello ridotto della quota utilizzata nel presente comma, secondo alinea.

6. Dal 1 gennaio 1997, i fondi dei commi 3 e 4 possono, altresì, essere proporzionalmente incrementati con le risorse del fondo di cui all'art. 61, nella misura, condizioni e modalità indicate dal medesimo articolo, comma 2, lettera a) secondo periodo.

7. Il fondo annuale per la retribuzione di posizione deve essere integralmente utilizzato. Eventuali risorse che a consultivo risultassero ancora disponibili nel citato fondo annuale sono temporaneamente utilizzate nel fondo per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e quindi riassegnate al fondo per la retribuzione di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

8. Nel periodo di vigenza del presente contratto, le aziende e gli enti che, in attuazione degli artt. 30 e 31 del D. Lgs. 29/93, rideterminino, con atto formale, la dotazione organica dei posti di funzione dirigenziale in numero superiore a quello preso a base del calcolo di cui alla lettera a) del comma 1, nel finanziare la predetta dotazione organica dovranno tenere conto del valore delle posizioni organizzative di nuova istituzione per incrementare con l'atto deliberativo, in misura congrua, il fondo di cui al presente articolo. Qualora il personale dirigente nel 1995 risulti, comunque, superiore a

quello preso come base di calcolo nel 1993, i fondi dei commi 2 e 4 sono formati dall'ammontare delle risorse delle rispettive lettere a) calcolate per l'anno 1995, alle quali si aggiunge l'incremento di cui alle lettere b) dei commi citati, calcolato con riferimento al monte salari del 1993 .

9. I fondi per la retribuzione di posizione di cui ai commi 2 e 4 sono utilizzati per garantire gli effetti degli artt. 53, comma 8, e 56.

ART. 59
Finanziamento della retribuzione di posizione dei Dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie

1. Al finanziamento della retribuzione di posizione dei Dirigenti in servizio a tempo indeterminato presso le I.P.A.B. indicate nell'art. 47, comma 2 si provvede mediante la costituzione di un apposito fondo, a decorrere dal 1 dicembre 1995 ed a valere sulle competenze 1996, senza alcun pregiudizio sugli aumenti del biennio successivo, Il fondo è formato nel modo seguente:

a) dall'ammontare delle risorse destinate alle indennità di funzione di cui all'art. 38 del D.P.R. 333/1990 per la I e la II qualifica dirigenziale, ivi compresa la quota relativa alla tredicesima mensilità sull'indennità stessa, nell'anno 1993, detratto lo 0,35 utilizzato per la ristrutturazione della retribuzione dei Dirigenti già appartenenti alla 1^ qualifica dirigenziale; tali risorse sono calcolate in relazione al personale con qualifica dirigenziale risultante alla data del 31.08.1993 secondo i criteri di cui al comma 19 dell'art. 3 della legge 537/1993, tenendo conto di quanto stabilito al comma 6 del medesimo articolo;
b) da una somma corrispondente al 6% calcolata sull'importo di cui alla lett. a);
c) da una somma pari all'1,4 % del monte salari, al netto dei contributi a carico dell'amministrazione, calcolato con riferimento all'anno 1993 e al solo personale con qualifica di Dirigente;

2. Nel periodo di vigenza del presente contratto, gli enti che, in attuazione degli artt. 30 e 31 del D.Lgs. 29/93, abbiano rideterminato, con atto formale esecutivo ai sensi di legge, la dotazione organica dei posti di funzione dirigenziale in numero superiore a quello preso a base del calcolo di cui alla lettera a) del comma 1, incrementano il fondo di cui al comma 2 in misura congrua, con oneri a loro carico, tenuto conto del valore delle posizioni organizzative di nuova istituzione purché effettivamente ricoperte. Nei loro confronti trova,altresì, applicazione l'art. 58, comma 8, ultimo periodo.

3. Il valore complessivo del fondo, calcolato ai sensi del comma 1, lettere a), b), e c), non può essere comunque inferiore al valore complessivo, incrementato del 6 %, dell'indennità di funzione, per la parte eccedente lo 0,2 della quota di pertinenza della prima qualifica dirigenziale, in godimento ai Dirigenti in servizio al momento dell'entrata in vigore del presente contratto.

4. Il fondo annuale di cui al comma 1 deve essere integralmente utilizzato. Eventuali risorse che a consultivo risultassero ancora disponibili nel citato fondo annuale sono temporaneamente utilizzate nel fondo per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e riassegnate al fondo per la retribuzione di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

5. In prima applicazione del presente contratto la retribuzione di posizione dei dirigenti è costituita dalla somma residua dopo la ristrutturazione della retribuzione e la componente variabile della stessa è rideterminata dalle I.P.A.B. secondo le procedure dell'art. 50 e seguenti.

TITOLO III
DISCIPLINA DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

ART. 60
Costituzione del fondo

1. Per la corresponsione degli emolumenti connessi a determinate condizioni lavorative, dal 1.12.1995 è istituito un fondo, che è formato nel suo ammontare dalla somma spesa per l'anno

1993 per il pagamento al personale destinatario del presente contratto:
- della indennità di pronta disponibilità di cui all'art. 18 del D.P.R. 270/1987, come modificato dall'art. 68,ultimo comma del D.P.R. 384/1990;
- dell'indennità per servizio notturno e festivo di cui all'art. 52 del D.P.R. 384/1990;
- dell'indennità di rischio da radiazioni di cui all'art. 54 del D.P.R. 384/1990;
- dei compensi di cui all'art. 26, comma 15 del D.P.R. 270/1987.
- dell'indennità di bilinguismo di cui all'art. 52 del D.P.R. 270/1987 e 46, comma 1, del D.P.R. 384/1990;
- dell'indennità di profilassi antitubercolare di cui all'art. 59 del D.P.R. 270/1987.
- dell'indennità di polizia giudiziaria di cui all'art. 46, comma 2 del DPR 384/1990.

A tale somma si aggiunge un importo corrispondente al valore di 50 ore di lavoro straordinario spettante nell'anno di riferimento ai Dirigenti di I livello del ruolo sanitario. Tale importo, per l'anno 1997 è decurtato delle somme corrispondenti alle ore di lavoro straordinario portate ad incremento dei fondi previsti dall'art. 58 per le varie categorie di dirigenti ovvero utilizzate nell'art. 42.

2. Il fondo, nel quale confluiscono le risorse previste dalle norme citate nel comma 1, è tuttora finalizzato alla remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti, collegati alla natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza o per fronteggiare particolari situazioni di lavoro ecc.

3. I compensi spettanti per i servizi di guardia e di pronta disponibilità sono disciplinati dagli artt.18 e 19. Per quanto attiene i compensi per lavoro straordinario e le indennità per servizio notturno e festivo si applicano le disposizioni di cui agli artt. 10 e 52 del D.P.R. 384 /1990.

4. Il fondo di cui al comma 2, è destinato anche:
- alla attribuzione dell'indennità di rischio radiologico di cui all'art. 5 della legge 24.12. 1994, n. 724, ai soggetti ivi previsti. L'indennità stessa, nella misura individuata dall'art. 5, comma 4 della citata legge 724/1994, è corrisposta in base alle vigenti disposizioni;
- alla remunerazione dell'attività didattica svolta fuori dell'orario di lavoro, in via forfetaria, con un compenso di L. 50.000 lorde, relativo all'impegno per la preparazione delle lezioni ed alla correzione degli elaborati nonché per la partecipazione alle attività degli organi didattici. Se l'attività in questione e svolta durante l'orario di lavoro, il compenso di cui sopra spetta nella misura del 20% per l'impegno nella preparazione delle lezioni e correzione degli elaborati in quanto svolti fuori dell'orario di lavoro;
- alla corresponsione, ove spettanti, dell'indennità di bilinguismo, di polizia giudiziaria e di profilassi antitubercolare nelle misure indicate dalle norme citate nel comma 1.

5. Qualora il fondo annuale di cui al comma 1, a consuntivo, non risulti integralmente utilizzato, le risorse ancora disponibili nel citato fondo annuale sono temporaneamente utilizzate nel fondo per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e riassegnate al fondo di cui al presente articolo a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

6. In sede di contrattazione decentrata, in base ai modelli organizzativi adottati dall'azienda o ente ai sensi degli artt. 17, 18 e 19, il fondo annuale di cui al comma 1 può essere destinato in parte al fondo di cui all'art. 58 ovvero finalizzato a rideterminare l'importo dell'indennità di pronta disponibilità tuttora fissato dall'art. 51, comma 2, del D.P.R. 384/1990. Il trasferimento effettuato a favore del fondo di cui all'art. 58 è irreversibile.

7. Tali disposizioni, dall'entrata in vigore del presente contratto, si applicano in quanto compatibili anche alle IPAB aventi finalità sanitarie.

TITOLO IV
RETRIBUZIONE DI RISULTATO

ART. 61
Finanziamento della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale per i Dirigenti del Servizio Sanitario Nazionale

1. Le risorse finanziarie di cui al presente articolo sono annualmente destinate a costituire una componente retributiva correlata ai risultati raggiunti e finalizzata anche a costituire un premio per il conseguimento di livelli di particolare qualità della prestazione dei Dirigenti.

2. Al finanziamento della retribuzione di cui al comma 1, si provvede secondo la disciplina prevista negli artt.62,63 e 64 mediante l'utilizzo dei seguenti fondi:

a) fondo per la retribuzione di risultato relativo ai livelli di produttività ed al miglioramento dei servizi:

Il fondo è costituito, nel suo ammontare, dalla somma complessiva dei fondi di produttività sub 1 e sub 2 di cui agli articoli 57 e seguenti del D.P.R. 384/90 - ripartita secondo le quote storiche spettanti a ciascun ruolo - determinata per l'anno 1993 e decurtata dalla percentuale prevista dall'art.8, comma 3 della legge n. 537/93. Il fondo è incrementabile con le eventuali risorse aggiuntive di cui all'art. 5, comma 2 . Dal 1 gennaio 1997, il fondo è decurtato degli importi utilizzati nei fondi previsti dall'art. 58, commi 2 e 4 è dalla medesima data, le aziende ed enti possono, altresì, utilizzare una ulteriore quota del fondo citato sino ad un massimo del 15%, per incrementare, proporzionalmente, i fondi di cui all'art. 58, commi 2 e 4. In tal caso il fondo della presente lettera è ridotto in misura corrispondente e proporzionale alle risorse utilizzate. Le decurtazioni citate avvengono a condizione del mantenimento dei livelli organizzativi, assistenziali e di produttività ottenuti con l'applicazione del precedente istituto delle incentivazioni.

b) fondo per i premi per la qualità della prestazione individuale:.

Il fondo è costituito, a decorrere dal 31.12.1995 ed a valere sulla competenza 1996 senza alcun pregiudizio sugli aumenti del biennio successivo, da una somma pari allo 0,2% del monte salari, nonché dalle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati raggiunti da particolari categorie di Dirigenti quali, ad esempio, quelle di cui all'art.64 comma 1, all'art. 18 della legge n. 109/1994 ed ai proventi relativi ai diritti di rogito, ove la materia sia stata disciplina di leggi regionali. Le risorse sono destinate annualmente a costituire una componente della retribuzione dei Dirigenti, quale premio per il conseguimento di livelli di particolare qualità della loro prestazione con riferimento alla maggiore efficienza delle aziende ed enti, anche con riguardo alla qualità dei servizi.

ART. 62
La produttività per i Dirigenti del Servizio Sanitario Nazionale

1. La retribuzione di risultato dei Dirigenti è strettamente correlata alla realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo il raggiungimento dei risultati prestazionali prefissati e il rispetto della disponibilità complessiva di spesa assegnata alle singole strutture, sulla base della metodologia della negoziazione per budget ai sensi degli articoli 5, comma 4 e seguenti del D.Lgs. n. 502 del 1992 e 14 e 20, comma 1 e 2 del D.Lgs. n. 29 del 1993.

2. Il fondo di cui all'art.61 è pertanto destinato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda o dell'ente, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali, tra i quali, con riferimento anche alle disposizioni della legge 23 dicembre 1994, n. 724, sono particolarmente qualificanti:

- il miglioramento degli indici di rendimento legati alla degenza;
- l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni ospedaliere con il pieno utilizzo e valorizzazione dei servizi sanitari pubblici anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e un maggiore orientamento all'utenza;
- la razionalizzazione della spesa per consumi sanitari e farmaceutici anche attraverso l'adozione di adeguati protocolli clinici, diagnostici e terapeutici;
- il miglioramento dei livelli qualitativi di intervento di sanità collettiva negli ambienti di vita e di lavoro;
- la razionalizzazione, la personalizzazione ed umanizzazione della funzione ospedaliera anche attraverso l'individuazione di forme alternative, quali la spedalizzazione o l'assistenza a domicilio, nonché l'incentivazione delle prestazioni e dei trattamenti deospedalizzanti e delle attività di ospedale diurno;
- la semplificazione e razionalizzazione dei procedimenti amministrativi finalizzati all'acquisizione dei beni e servizi nonché al reclutamento del personale;
- lo svolgimento di funzioni strumentali e di supporto collegate con le attività istituzionali;
- la realizzazione di modelli organizzativi innovativi per le attività delle articolazioni aziendali;
- l'avvio di tecniche per il controllo di gestione.

3. Nel passaggio al nuovo sistema di retribuzione per risultati dovranno, comunque, essere garantiti i livelli organizzativi, assistenziali e di produttività ottenuti con l'applicazione dell'istituto di incentivazione sub 1. di cui all'art. 57 del D.P.R. 384/1990, lett. a). La retribuzione di risultato compensa anche l'eventuale superamento dell'orario di lavoro di cui all'art. 17 per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato.

4. In attuazione dei fini indicati nei commi precedenti, la direzione generale, di norma con cadenza annuale e in corrispondenza con l'approvazione del bilancio, anche sulla base delle proposte dei Dirigenti responsabili, secondo i rispettivi ordinamenti, alle strutture aziendali di più elevato livello:

a) definisce i programmi e gli obiettivi prestazionali, emanando le conseguenti direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione;
b) assegna a ciascuna articolazione aziendale, individuata secondo i rispettivi ordinamenti, le risorse umane, strumentali e finanziarie necessarie al loro raggiungimento, indicando quale è la quota parte del fondo della retribuzione di risultato assegnata alla medesima e, in particolare, quella riservata al Dirigente responsabile, in base alla metodologia del comma 1;

5. I Dirigenti responsabili delle articolazioni aziendali provvedono, con le medesime procedure e metodologie del comma 4, nei confronti delle singole unità operative che compongono l'articolazione medesima .

6. Gli obiettivi, preventivamente illustrati dal Dirigente responsabile dell'articolazione aziendale a tutti i Dirigenti dell'unità operativa, sono assegnati formalmente secondo la tipologia degli incarichi conferiti a ciascun di essi ai sensi degli artt.53 e 54 con l'indicazione dell'incentivo economico connesso in attuazione dell'art. 5, comma 2, lettera c).

7. L'erogazione dell'incentivo di cui al comma 6 e strettamente connessa ai risultati conseguiti in relazione alla realizzazione degli obiettivi assegnati. Detti risultati sono oggetto di valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno o del nucleo di valutazione di cui all'art. 56, che ne definisce parametri e standard di riferimento.

8. La retribuzione di risultato è corrisposta a consuntivo, nei limiti delle quote di produttività assegnate all'unità operativa e, comunque, nel rispetto delle disponibilità finanziarie comples-

sivamente attribuite alla medesima, in relazione al raggiungimento totale o parziale del risultato. Tale verifica può essere anche periodica, per stati di avanzamento.

9. Ferma rimanendo la formazione del fondo con le regole stabilite all'art.61 nei confronti delle aziende ed enti che non hanno ancora attivato la metodologia di budget citata al comma 1, è consentita, sino al 31 dicembre 1996 e, comunque, non oltre il 30 giugno 1997, la gestione dell'istituto incentivante secondo le norme previste dall'art 57, comma 6, lett. b) del D.P.R. 384/1990, nel rispetto, in particolare, dei principi di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5.

10. Le IPAB aventi finalità sanitarie di cui all'art. 47, comma 2, utilizzano il fondo previsto dall'art. 65, secondo le modalità del presente articolo fatta salva la quota di cui all'art. 63, comma 2 da destinare ai premi per la qualità della prestazione individuale.

11. Il servizio di controllo o nucleo di valutazione di cui al comma 7 svolge anche un'attività di monitoraggio che si conclude con un rapporto da trasmettere all'A.Ra.N., da allegarsi alla relazione annuale sullo stato dell'amministrazione.

12. Per le aziende e gli enti rientranti nella previsione di cui al comma 8 tale rapporto dovrà in particolare evidenziare lo stato di attuazione della nuova metodologia.

ART. 63
Premio per la qualità della prestazione individuale

1. L'azienda o ente attribuisce la retribuzione di risultato di cui agli artt. 61, comma 2, lett. b) e 65 nell'ambito del più ampio processo di valutazione previsto dall'art.57, sulla base del grado di raggiungimento di predefiniti obiettivi e/o livelli di prestazione.

2. Le risorse del fondo di cui agli artt. 61, comma 2 lett. b), e le risorse di cui agli artt. 62 comma 10 e 65, sono attribuite, con cadenza annuale e, comunque non oltre il 31 dicembre, di ogni anno nella forma di premi di qualità della prestazione individuale a non più del 7% dei Dirigenti in servizio, esclusi i Dirigenti che beneficiano dell'art.64.

3. I principali fattori di valutazione, variamente combinati ed integrati secondo le caratteristiche delle metodologie valutative adottate da ciascuna azienda o ente e ponderati per le diverse posizioni di incarico dirigenziale; sono:

a) capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte, con flessibilità alle esigenze del servizio e contemperando i diversi impegni;
b) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati;
c) capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro;
d) capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi;
e) capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimentali, i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine, del personale;
f) capacità dimostrata nell'assolvere compiti inerenti ad attività di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione;
g) qualità dell'apporto personale specifico;
h) contributo all'integrazione tra le diverse aree, strutture e servizi dirigenziali e all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze e cambiamenti di modalità operative, ed al mantenimento dei livelli quantitativi di prestazioni erogate.
i) impegno orario.

4. Le decisioni inerenti l'attribuzione del premio per la particolare qualità della prestazione devono essere rese pubbliche. A richiesta del singolo Dirigente o delle Organizzazioni sindacali deve essere evidenziata la motivazione delle decisioni adottate:

5. I risultati generali dell'applicazione del presente articolo sono comunicati alle OO.SS. che possono chiedere un incontro al riguardo con la direzione generale dell'azienda o ente.

ART. 64
Onorari e compensi di natura professionale

1. Ai Dirigenti avvocati e procuratori appartenenti al ruolo professionale spettano i compensi di natura professionale previsti dal regio decreto 27 novembre 1933, n. 1578, recuperati a seguito di condanna della parte avversa soccombente.

2. Le aziende ed enti che hanno alle loro dipendenze Dirigenti legali appartenenti al ruolo professionale adottano secondo il proprio ordinamento le misure procedurali e organizzative necessarie all'applicazione di quanto previsto dal comma 1, nel rispetto dei seguenti principi:

a) gli onorari che devono essere corrisposti sono quelli recuperati a seguito di condanna alle spese della parte avversa soccombente e sono corrisposti dopo l'avvenuta acquisizione delle relative somme nel bilancio dell'azienda o ente;
b) gli onorari spettano esclusivamente ai Dirigenti appartenenti al ruolo professionale che svolgono funzioni legali;
c) la ripartizione degli onorari tra i Dirigenti del ruolo professionale legale è definita dall'azienda o ente;
d) l'azienda o ente stabilisce una quota non inferiore al 5 % degli onorari da trattenere a copertura forfetaria delle spese generali.

3. Nella determinazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 62, le risorse finanziarie derivanti dal comma 1 del presente articolo, nonché quelle previste dall'art. 61, comma 2, punto b) sono destinate ad incentivare le prestazioni dei Dirigenti che le hanno effettuate i quali non beneficiano, di conseguenza, del premio per la prestazione individuale.

ART. 65
Finanziamento della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale per i Dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie

1. Al finanziamento della retribuzione di risultato dei Dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie di cui all'art. 47, comma 2, a decorrere dal 31 dicembre 1995 ed a valere per il 1996, senza alcun pregiudizio per gli aumenti del biennio successivo, si provvede mediante la costituzione di un fondo che, in prima applicazione del presente contratto, è formato:

- da una quota non inferiore al 4% e non superiore all'8% del Fondo di cui all'art. 61;
- dalle risorse aggiuntive indicate nel comma 3.
- le risorse che specifiche disposizioni finalizzano all'espletamento di particolari funzioni, quali, ad esempio, quella dell'art. 45, comma 8, del DPR n. 333 del 1990.
- le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o risultati raggiunti dal personale per la quota di pertinenza di particolari categorie di Dirigenti, quale, ad esempio, quelle di cui all'art. 69, comma 2, del DPR n. 268 del 1987 e all'art. 18 della legge n. 109/1994.

2. Possono avvalersi delle facoltà di cui al comma 1 secondo alinea le IPAB non dissestate e non strutturalmente deficitarie secondo le vigenti disposizioni e che abbiano realizzato le seguenti innovazioni:

a) attuazione dei principi di razionalizzazione di cui al titolo I del D.Lgs. 29 del 1993;
b) ridefinizione delle strutture organizzative e delle funzioni dirigenziali;

c) istituzione e attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione.

3. Le IPAB che si trovino nelle condizioni indicate nel comma 2 possono incrementare, dal 31 dicembre 1995, con oneri a proprio carico, il Fondo di cui al comma 1, nel limite massimo di una somma pari allo 0,5% della quota del monte salari annuo riferito al 1993 e relativo ai Dirigenti, al netto dei contributi a carico dell'Amministrazione. Tale somma può essere incrementata di un'ulteriore somma pari allo 0, 2 % del medesimo monte salari, qualora siano accertati risparmi di gestione almeno quantitativamente corrispondenti secondo i criteri indicati al comma 5.

4. I risparmi di gestione consistono nei minori oneri relativi al personale dirigenziale derivanti dagli adempimenti organizzativi indicati al comma 5 che non incidano sulla gestione e sulla qualità dei servizi resi agli utenti.

5. I risparmi di gestione sono determinati a consuntivo sulla base della differenza tra la spesa per il personale dirigenziale, al netto della spesa per l'indennità di funzione, al 31 agosto 1995 e quella al 31.8.1993, entrambe rapportate ad anno e calcolate secondo i criteri di cui al comma 19 dell'art. 3 della legge 537/1993, tenendo conto di quanto stabilito al comma 6 del medesimo articolo.

6. Le amministrazioni devono attestare attraverso i servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione che detti risparmi non abbiano prodotto effetti negativi sull'estensione e sulla qualità dei servizi resi agli utenti e non siano dovuti all'affidamento di attività all'esterno.

PARTE TERZA

TITOLO I

LA LIBERA PROFESSIONE

ART. 66

Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti del ruolo sanitario

1. In applicazione dell'art. 4, comma 11bis del d.lgs. 502/1992 e nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia, a tutti i dirigenti del ruolo sanitario è consentito lo svolgimento dell'attività libero professionale all'interno dei locali dell'azienda o ente, sia in regime ambulatoriale o di diagnostica strumentale e di laboratorio che in costanza di ricovero.

2. L'esercizio dell'attività professionale intra muraria non deve essere in contrasto con le finalità istituzionali dell'azienda o ente e lo svolgimento deve essere organizzato in modo tale da garantire l'integrale assolvimento dei compiti di istituto e da assicurare la piena funzionalità dei servizi.

3. L'esercizio dell'attività libero professionale si svolge nelle seguenti forme:

a) libera professione individuale, caratterizzata dalla scelta diretta - da parte dell'utente - del singolo professionista cui viene richiesta la prestazione.;

b) attività libero professionale svolta in équipe, caratterizzata dalla richiesta di prestazioni a pagamento da parte dell'utente, singolo o associato anche attraverso forme di rappresentanza, all'équipe, che vi provvede nei limiti delle disponibilità orarie concordate.

c) attività professionali autonome rese su richiesta ed in favore dell'azienda per l'erogazione di prestazioni alla stessa commissionate da utenti singoli o associati anche attraverso forme di rappresentanza;

d) attività di consulenza secondo la disciplina dell'art. 67.

4. La libera professione individuale e di équipe di cui al comma 3, lettere a) e b) riguarda le attività in regime ambulatoriale, di diagnostica strumentale e di laboratorio. L'attività professionale autonoma di cui alla lettera c) del medesimo comma riguarda le stesse attività nonchè le prestazioni, comprese quelle farmaceutiche, collegate alla attività libero professionale erogata in regime di ricovero,

5. Tra le attività del comma 3, lettera c) rientrano anche le attività di laboratorio, farmaceutiche e quelle strumentali o non, complementari o di

supporto alle attività professionali di cui al comma 3, lett. a) e b), individuate dall'azienda o ente secondo le modalità definite nel CCNL. di riferimento del relativo personale.

6. L'azienda o ente, nella fissazione delle tariffe, individua la quota percentuale destinata a se stessa. Un'ulteriore quota della tariffa - da concordare in azienda ai sensi dell'art. 5, comma 1 lettera f) comunque non inferiore al 5% - può essere destinata alle attività di formazione ed aggiornamento professionale ai sensi dell'art. 33.

7. Le parti, allo scopo di fornire alle aziende linee guida uniformi in materia rinviano all'allegato n. 5.

ART. 67
Prestazioni di consulenza

1. L'attività di consulenza dei dirigenti della presente area negoziale, per lo svolgimento di compiti inerenti i fini istituzionali, all'interno dell'azienda o ente costituisce particolare incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 55.

2. La consulenza può essere, altresì, esercitata al di fuori dell'azienda o ente medesimo nei seguenti casi:

A) In servizi sanitari di altra azienda o ente del comparto, mediante apposita convenzione tra le istituzioni interessate che disciplini:
   - i limiti orari minimi e massimi dell'impegno, comprensivi anche dei tempi di raggiungimento delle sedi di servizio, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;
   - il compenso e le modalità, ove l'attività abbia luogo fuori dell'orario di lavoro;

Il compenso deve affluire all'azienda o ente di appartenenza che provvede ad attribuirne il 95% al dipendente avente diritto quale prestatore della consulenza, entro quindici giorni dall'introito.

B) Presso istituzioni pubbliche non sanitarie, mediante apposita convenzione tra i soggetti istituzionali che attesti che l'attività non è in contrasto con le finalità ed i compiti istituzionali del Servizio Sanitario Nazionale e disciplini:
   - la durata della convenzione;
   - la natura della prestazione, che non può configurare un rapporto di lavoro subordinato;
   - i limiti di orario dell'impegno, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;
   - l'entità del compenso, ove l'attività sia svolta fuori del debito orario di lavoro;
   - obbligo del recupero del debito orario, qualora la consulenza, compatibilmente con l'esigenza del servizio, sia stata resa nell'orario di lavoro;
   - motivazioni e fini della consulenza, al fine di accertarne la compatibilità con l'attività di istituto;

Il compenso deve affluire all'azienda o ente di appartenenza che provvede ad attribuirne il 95% al dipendente avente diritto quale prestatore della consulenza entro quindici giorni dall'introito.

PARTE QUARTA

TITOLO I
NORME FINALI E TRANSITORIE

ART. 68
Disposizioni particolari

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vengono portati a termine secondo le norme e le procedure vigenti alla data del loro inizio.

2. Ai Dirigenti destinatari dell'art. 4, comma 21 della legge 24 dicembre 1993, n. 537, che - assegnato presso un'azienda o ente - opti per l'inquadramento nei ruoli di questi ultimi, si applica l'art. 14, commi 1 e 4 del D.P.R. 384/1990, alle condizioni ivi stabilite.

3. Nulla è innovato per i dipendenti del servizio sanitario nazionale operanti nel distretto speciale

del comune di Campione d'Italia purché ivi effettivamente residenti.

4. Ai Dirigenti in servizio presso le Agenzie regionale e delle province autonome di cui all'art.1, comma 8 in attesa della stipulazione dell'accordo di cui all'art. 1, comma 2 continuano ad applicarsi i contratti del comparto degli enti di provenienza. Sono disapplicate le norme di leggi regionali che attribuiscano a soggetti diversi dall'A.Ra.N... la possibilità di stipulare accordi per la definizione del comparto di appartenenza del predetto personale. Con il medesimo accordo sarà effettuata la verifica del comparto di appartenenza del personale addetto ai servizi sociali integrati gestiti dalle aziende sanitarie.

5. Ai Dirigenti che usufruiscono dei distacchi sindacali di cui all'art. 2 del D.P.C.M 27 ottobre 1984 n. 770 compete la retribuzione di cui all'art. 39, punti da 1 a 3 e punto 8 ove spettante nonchè la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico attribuito al momento del distacco od altra di pari valenza in caso di rideterminazione degli incarichi successiva al distacco, comunque non inferiore a quella della tabella allegato n. 2, goduta dal dirigente. Non compete la retribuzione di risultato, quella connessa alle particolari condizioni di lavoro e, per i dirigenti di II livello del ruolo sanitario con rapporto ad incarico quinquennale, lo specifico trattamento economico di cui all'art. 56.

6. Ai Dirigenti comandati presso altre aziende o enti del comparto ovvero presso altre pubbliche amministrazioni, ai sensi delle disposizioni vigenti, spetta, nel rispetto dell'art. 3, comma 63 della L.537/1993, una retribuzione di posizione corrispondente all'incarico rivestito presso l'azienda o ente di provenienza ovvero, in caso di graduazione delle funzioni dirigenziali avvenuta successivamente al comando, altra di valenza almeno pari alle funzioni svolte nell'azienda, ente o amministrazione presso la quale presta servizio, determinata dall'amministrazione stessa.

7. Per i dirigenti collocati in aspettativa per svolgere gli incarichi di cui all' art. 3, commi 6 e 7, ed all'art. 4, comma 1 del d.lgs. 502/1992, il trattamento stipendiale sul quale devono essere calcolati i contributi previdenziali ed assistenziali di cui all'art. 3, comma 8 del citato decreto, e costituito dalla retribuzione tabellare, dall'indennità integrativa speciale, dalla retribuzione individuale di anzianità e dalla retribuzione di posizione determinata ai sensi dell'art. 53, esclusivamente nelle componenti fissate nella tabella allegato 3. Dal computo sono esclusi la retribuzione di risultato, le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e, per i dirigenti di II livello con rapporto ad incarico quinquennale rinnovabile, lo specifico trattamento economico di cui all'art. 56.

8. Sono confermate le disposizioni di cui all'art. 28, comma 2 del DPR 761/1979 nonchè quelle dell'art. 41 del DPR 270/1987 e dell'art. 19 del D.P.R. 384/1990. E, altresì, confermato l'art. 56, comma 1, punto 2) del D.P.R. 761/1979, relativo all'accertamento della sopravvenuta incapacità professionale. I soggetti titolari della procedura prevista dal comma 3 e seguenti della medesima disposizione sono sostituiti con quelli corrispondenti del d.lgs. 502/1992, secondo i regolamenti aziendali. Analogamente si procede i Collegi e le Commissioni di cui agli artt. 48, comma 1, ultimo capoverso e 54 del D.P.R. 384/1990.

9. Nell'attribuzione degli stipendi tabellari ai dirigenti di cui all'art. 42 ove siano state conglobate le ore di lavoro straordinario, le aziende ed enti provvederanno ad operare i dovuti conguagli con gli incrementi contrattuali, detraendole qualora prestate.

ART. 69
Una tantum

1. Per il periodo ricompreso tra il 1° gennaio ed il 30 novembre 1995, per compensare la mancata attribuzione degli incarichi, è corrisposta la somma forfetaria, di seguito indicata:

	Ruolo sanitario	Ruolo professionale e tecnico	Ruolo amministrativo
Dirigenti di II livello	763.000	==	==
Dirigenti	202.000	202.000	202.000

ART. 70
Verifica delle disponibilità finanziarie complessive

1. In caso di accertamento da parte del Ministero del Tesoro di maggiori oneri del contratto rispetto a quelli previsti, le parti firmatarie possono richiedere il controllo e la certificazione di tali oneri ai sensi dell'art. 52, comma 3, del D. Lgs. n. 29 del 1993, al servizio di controllo interno della spesa relativa al pubblico impiego, istituito presso il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro dall'art. 10 della legge 30 dicembre 1991, n. 412.
2. Qualora vengano certificati maggiori oneri contrattuali rispetto a quelli previsti, le parti si incontrano allo scopo di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto, ovvero la sospensione dell'esecuzione, totale o parziale, dello stesso.

ART. 71
Norma finale

1. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente contratto, ai sensi dell'art. 72 del D.Lgs. n. 29 del 1993, continuano ad applicarsi le vigenti norme di legge, nonché degli accordi di lavoro del comparto già recepiti con D.P.R. 20 maggio 1987, n. 270 e D.P.R. 28 novembre 1990, n. 384, in quanto non disapplicate dall'art. 72.
2. Nel primo e secondo anno di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziate per il finanziamento dei fondi di cui all'art. 61, non siano state impegnate nei rispettivi esercizi finanziari sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo.

ART. 72
Disapplicazioni

1. A norma dell'art. 72, comma 1 del D. Lgs. n. 29 del 1993, dalla data di cui all'art. 2, comma 2, sono inapplicabili, nei confronti del personale dirigenziale appartenente alla presente area negoziale, tutte le norme previgenti incompatibili con quelle del presente contratto in relazione ai soggetti ed alle materie dalle stesse contemplate e, in particolare, le seguenti disposizioni:
a) con riferimento alla durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto: art. 5 del DPR 384/1990;
b) con riferimento ai tempi e procedure per la stipulazione del contratto decentrato: art. 6 del DPR 384/ 1990;
c) con riferimento alle materie di contrattazione: artt. 2 e 3 del DPR 270/1987;
d) con riferimento ai diritti di informazione e consultazione: artt. dal 18 al 20 del DPR 13/1986; art. 38 del DPR 270/1987;
e) con riferimento alle forme di partecipazione: art. 60 del DPR 761/1979;
f) con riferimento alle rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro: art. 25 della L.93/1983;
g) con riferimento alla composizione delle delegazioni: art. 4 del DPR 270/1987;
h) con riferimento all'interpretazione autentica dei contratti: art. 112 del DPR 270/1987; art. 7 del DPR 384/90; art. 21 del DPR 13/1986;
i) con riferimento al contratto individuale di lavoro: art. 12 del DPR 3/1957; art. 27, comma 4, del DPR 761/1979; artt. 18, commi 3 e 4, e 20 del DM Sanità 30.01.1982; art. 12 del D.P.R. 3/1957 e art. 27, comma 4 del D.P.R. 761/1979;
j) con riferimento al periodo di prova: art. 14 del DPR 761/1979;
k) con riferimento al contratto a tempo determinato: per le disapplicazioni vedi dichiarazione congiunta all'art. 16
l) con riferimento all'orario di lavoro: art. 32

del DPR 761/1979; art. 16 del DPR 270/1987; art. 9 del DPR 384/1990;

m) con riferimento alla pronta disponibilità: art.18 del DPR 270/1987; art. 68, comma 9 del DPR 384/1990;

n) con riferimento alle ferie, festività e riposo settimanale: artt. 33 e 37 del DPR 761/1979; art. 4 del DPR 395/1988; art. 68, comma 5, del DPR 384/1990;

o) con riferimento alle assenze retribuite: art. 38 del DPR 761/1979; art. 3, commi dal 37 al 41, della L. 537/1993 e art. 22, commi da 22 a 24 e 26 della L. 724/1994;

p) con riferimento alle assenze per malattia e agli infortuni e malattie derivanti da causa di servizio: art. 47 del DPR 761/1979; art. 56, commi 1, punto 1) e 2 del medesimo decreto, artt. 28 e 29 del DPR 270/1987; artt. 37, 68, commi da 1 a 7, 70 e 71 del DPR 3/1957; artt. dal 30 al 34 del DPR 686/1957; art. 3, commi dal 37 al 41, della L. 537/1993 e art. 22, commi da 22 a 24 e 26, della L. 724/1994;

q) con riferimento all'astensione obbligatoria e facoltativa per maternità e al servizio militare: artt. da 37 a 41 e 67del DPR 3/1957; art. 38 e 47 del DPR 761/1979; art. 3, comma 37 della L. 537/1993; art. 7, comma 3 della L. 1204/1971, limitatamente ai primi 30 giorni di assenza retribuita in ciascun anno di vita del bambino fino al compimento del terzo anno;

r) con riferimento all'aspettativa: artt. 69 e 70 del DPR 3/1957; art. 47 del DPR 761/1979;

s) con riferimento al passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica: art. 16 del DPR 761/1979; art. 16 del DPR 384/1990;

t) con riferimento agli effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro e al recesso: artt. 51 e 61 del DPR 761/1979; art. 34 del DPR 384/1990; di conseguenza gli artt. da 78 a 123 del DPR 3/1957, fatto salvo quanto previsto dall'art. 66, comma 1;

u) con riferimento all'aggiornamento professionale e alla partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata: art. 26 del DPR 270/1987; art. 68, comma 4, del DPR 384/1990;

v) con riferimento alle cause di cessazione del rapporto di lavoro: artt. 52, 54, 55 e 57 del DPR 761/1979; per ciò che concerne l'art. 56 del medesimo decreto vedi il punto p) del presente comma;

w) con riferimento alla norma transitoria per i Dirigenti già appartenenti all'ex IX livello: art. 26, comma 2-ter del D.Lgs. 29 del 1993; art. 18, comma 2-bis del D.Lgs. 502 del 1993, eccetto l'ultimo periodo del secondo capoverso;

x) con riferimento alle norme transitorie di cui agli artt. 42, 43, 44 nonchè all'art. 45: artt. 41, 44 e 45 del DPR 384/1990, sostituiti dai nuovi valori tabellari nei quali vengono inglobate ed assorbite in quota parte le indennità citate; art. 45, comma 2 del DPR 384/1990 la cui somma annua è assorbita dal nuovo stipendio tabellare;

y) con riferimento agli artt. 47 e 48: l'art. 43 del DPR 333/1990 sostituito dal nuovo valore tabellare; art. 38 del DPR 333/1990 per la parte assorbita dal tabellare; art. 69, comma 1 del DPR 268/1987;

z) con riferimento alla retribuzione di posizione della dirigenza: artt. 44, 45 e 47 del DPR 384/1990 assorbiti e sostituiti dalla retribuzione di posizione; art. 53 del DPR 384/1990;

aa) con riferimento al finanziamento della retribuzione di posizione: art. 10 del DPR 384/1990, limitatamente nei confronti dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo; art. 46 del DPR 384/1990 nonché tutte le altre indennità indicate nell'art. 53 le quali, in quanto confluite nel fondo, sono da esso assorbite e retribuite ad altro titolo;

bb) con riferimento all'art. 59: art. 38 del DPR 333/1990 confluita ed assorbita dal fondo di posizione;

cc) con riferimento al fondo per le condizioni di lavoro: gli articoli dei decreti 270/1987 e 384/1990 citati nel primo comma dell'art. 60 sono disapplicati laddove ridisciplinati nel pre-

sente contratto altrimenti sono mantenuti in vigore per quanto attiene la parte normativa e le procedure di erogazione, salvo specifica diversa indicazione. Le risorse previste per il pagamento delle predette indennità confluiscono nel fondo e sono da esso assorbite;

dd) con riferimento alla produttività per i dirigenti del S.S.N.: artt. da 57 a 67 del DPR 384/1990, fatto salvo quanto previsto dall'art. 62, comma 9 del presente contratto per il quale la disapplicazione della lettera b) del sesto comma del citato art. 57 decorre dall'1 gennaio 1997.

2. Con riferimento alle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali, dalla data di cui al comma 1 sono altresì inapplicabili gli artt. 3 e 4 del DPR 384/1990.

3. Il DPR 25 giugno 1983 n. 348 è completamente disapplicato.

4. Sono del pari disapplicate le norme contenute nelle leggi regionali in materie oggetto del presente contratto.

5. Le aziende ed enti curano adeguate forme di pubblicità per informare i dirigenti dell'intervenuta disapplicazione ed inviano, per conoscenza, all'A.Ra.N. l'elenco delle norme non più applicabili in quanto incompatibili con il presente contratto.

6. Le parti concordano che eventuali errori materiali riscontrabili nel presente contratto saranno corretti a cura dell'A.Ra.N., previa informazione alle OO.SS. firmatarie.

ALLEGATO N.1

MODALITA' DI RICOSTRUZIONE DELLO STIPENDIO TABELLARE DEI DIRIGENTI DEI RUOLI PROFESSIONALE TECNICO ED AMMINISTRATIVO E DEI DIRIGENTI DEL RUOLO SANITARIO DI I E II LIVELLO DEL S.S.N.

Con il presente allegato formato da tre schede si intende illustrare con quali modalità di calcolo si è proceduto alla ristrutturazione della retribuzione tabellare spettante ai dirigenti dal 1. 12. 1995, utilizzando sia le voci retributive del D.P.R. 384/1990 che le risorse contrattuali e quelle del D.L. 299/1996. Le risorse residue delle indennità del D.P.R. 384/1990 sono state utilizzate per la definizione della componente fissa della retribuzione di posizione, come indicato nella tabella allegato n. 2.

Tab. 1

AREA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA DEL COMPARTO SANITÀ

Modalità di calcolo con le quali è stata determinata la retribuzione tabellare e di posizione dei dirigenti nel biennio 1994-1995 al 1.12.95 + DL 299/1996

D I R I G E N T I

VOCI	*Art.42 punti I-II ruoli P.T.A*	*Art.42 punto III ruolo sanitario*	*Art.43 punti I-II ruoli P.T.A*	*Art. 43 punto III ruolo sanitario*	*Art. 42, c. 2-3, ruoli P.T.A.* con - 5anni	*Art. 42, c.2-3, ruolo sanitario* con - 5anni
1) Nuovo stipendio tabellare formato da:						
• *stipendio tabellare ex DPR 384/1990 più EDR*	18.311	18.311	25.451	25.451	18.311	18.311
• *incrementi contrattuali nuovi (art. 40 del CCNL)*	2.173	2.300	2.849	2.849	2.173	2.300
• *quota parte indennità ex DPR 384/1990 conglobata*	5.844	7.032	4.287	4.287	4.292	5.480
• *quota parte IIS conglobata al 1.12.1995*						
• *straordinario conglobato al 1.12.1995*	——	——	390	390	——	——
	1.315	——	——	——	1.315	——
TOTALE	27.643 +	27.643 +	32.977	32.977	26.091 +	26.091 +
• *incremento del DL 299/1996 al 1.7.1997*	5.334 =	5.334			5.334	5.334
TOTALE	32.977	32.977			31.425 +	31.425 +
• *indennità ex art. 48 al compimento del 5° anno*					1.572	1.572
TOTALE					32.997	32.997

N.B. Le cifre sono arrotondate. La quota parte delle indennità conglobate è valutata per 13 mensilità (quindi, laddove le indennità fossero percepite per 12 mensilità, l'importo è diviso 13 e moltiplicato per 12)

N.B. La sigla *P.T.A.* indica i ruoli professionale, tecnico e amministrativo.

segue Tab 1 -

AREA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE. TECNICA ED AMMINISTRATIVA DEL COMPARTO SANITÀ	
Modalità di calcolo con le quali è stata determinata la retribuzione tabellare è di posizione dei dirigenti nel biennio 1994-1995 al 1.12.95	
VOCI	**DIRIGENTI DI II LIVELLO DEL RUOLO SANITARIO**
	Art.45
1) Nuovo stipendio tabellare formato da:	
• ***stipendio tabellare ex DPR 384/1990 più EDR***	**33.833**
• ***incrementi contrattuali nuovi (art. 40 del CCNL)***	
• ***quota parte indennità ex art. 45 DPR 384/1990 conglobata al 1.12.1995***	**3.657** **6.454**
TOTALE	**43.943**

N B Le cifre sono arrotondate

N B La quota parte delle indennità conglobate è valutata per 13 mensilità (quindi, laddove le indennità fossero percepite per 12 mensilità, l'importo è diviso 13 e moltiplicato per 12)

- segue Tab. 1 -

AREA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA DEL COMPARTO SANITÀ	
Modalità di calcolo con le quali è stato determinato il trattamento tabellare dei dirigenti ex XI livello ruoli professionale, tecnico e amministrativo nel biennio 1994-1995 dal 1.12.1995	
VOCI	**DIRIGENTI**
	Art.44
1) Assegno ad personam formato da:	
• *differenza tabellare*	856
• *incrementi contrattuali*	3.656
• *quota parte IIS conglobata*	881
TOTALE	5.393
	32.977
2) Nuovo stipendio	38.370

ALLEGATO N. 2

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEI DIRIGENTI DEI RUOLI PROFESSIONALE TECNICO ED AMMINISTRATIVO E DEI DIRIGENTI DEL RUOLO SANITARIO DI I E II LIVELLO DEL S.S.N.

Il presente allegato è costituito dalla tabella dalla quale risulta la retribuzione di posizione spettante ai dirigenti della presente area negoziale dal 1 dicembre 1995, nelle due componenti - fissa e variabile. La prima è costituita per il presente biennio dal residuo delle indennità percepite dai dirigenti stessi ai sensi degli artt. 44, 45 e 47, 48 (ove godute) - escluse quelle per la partecipazione all'ufficio di direzione e di coordinamento, confluite nel fondo dell'art. 60 a titolo collettivo - dopo l'applicazione degli artt. 42, 43, 44 e 45. La componente variabile è invece, determinata dalle risorse contrattuali utilizzabili, nel rispetto dell'equilibrio tra le varie posizioni funzionali di provenienza.

Ne risulta che, in prima applicazione del presente contratto, pur non essendo ancora conferiti gli incarichi di cui agli artt. 54 e 55, la retribuzione di posizione risulta diversificata in base alla posizione funzionale di provenienza cui corrispondeva un diverso assetto organizzativo. Ciò giustifica il ricorso nella tabella ai precedenti livelli ma - con riferimento ai dirigenti di I livello - non costituisce alcuna preclusione per l'azienda o ente nell'utilizzo degli stessi in posizioni organizzative retributivamente più elevate di quelle definite dalla presente tabella, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 51 e 52 nonchè delle risorse disponibili nel fondo di cui all'art. 58 del presente CCNL.

Tabella Allegato N. 2

retribuzione di posizione
(valori in migliaia di lire)

ex qualifiche	da 1/12/1995		
	Retrib. POSIZIONE		
	P.fissa	P.variabile	Totale
ruolo sanitario			
II livello dirigenziale			
ex XI livello	7.081	6.724	13.805
I livello dirigenziale			
ex X livello qualificato	7.824	2.171	9.995
ex X livello	5.830	1.972	7.802
ex IX livello >5 anni	2.439	325	2.764
ex IX livello <5 anni	2.413	191	2.604
ruolo amministrativo			
I livello dirigenziale			
ex XI livello	12 092	5.468	17.560
ex X livello qualificato	6.615	1.352	7.967
ex X livello	3.513	1.166	4.679
ex IX livello >5 anni	0	311	311
ex IX livello <5 anni	0	205	205
ruolo tecnico e professionale			
I livello dirigenziale			
ex XI livello	12.092	6.922	19.014
ex X livello qualificato	6.615	2.144	8.759
ex X livello	3.513	1.790	5.303
ex IX livello >5 anni (*)	1.032	186	1.218
ex IX livello >5 anni	0	124	124
ex IX livello <5 anni	0	99	99

(*) - ingegneri, architetti e geologi di cui all'art. 45, comma 2 D.P.R. 384/90

Art. 53, comma 9

Retribuzione di posizione - componente fissa - per neo assunti:

Ruolo sanitario	£	2.000
Ruolo amministrativo	£	0
Ruolo professionale	£	0
Ruolo tecnico	£	0

ALLEGATO N. 3

INDIVIDUAZIONE DELLE VOCI DELLA RETRIBUZIONE IN RELAZIONE AI DIVERSI ISTITUTI										
ISTITUTO NORMATIVO	TAB. IIS RIA [1]	Retribuzione di posizione	Specifico trattamento II livello r. sanitario	*CONDIZIONI DI LAVORO* [1]					A. N. F. [1]	Retribuzione di risultato
				P.D. Straordinario Indennità n.f.	Rischio RX	Attività didattica	Bilinguismo	Anti TBC		
Tempo determinato	SI	SI	—	SI	SI	SI	SI	SI	SI	[2]
Ferie	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	[2]
Assenze retribuite	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	[2]
Assenze per malattia	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	[2]
Astensione obbligatoria e primi 30 gg. facoltativa	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	[2]
Astensione facoltativa dopo i primi 30 gg.	SI [3]	SI [3]	SI [3]	NO	SI [3]	NO	SI [3]	SI [3]	SI	[2]
Sospensione cautelare	SI [4]	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	[2]
Indennità mancato preavviso, supplementare e art. 2122	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	[2]
Comando	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	[2]
Distacco sindacale	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO
Aspettativa ex art. 3 D.Lgs. 502/1992	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO
Servizio militare ed aspettativa	nessuna retribuzione									

[1] ove spettanti

[2] la retribuzione di risultato viene erogata a consuntivo e previa verifica del raggiungimento dei risultati ; in caso di assenza nel corso dell'anno, può spettare nella misura in cui il Dirigente ha partecipato al raggiungimento dei risultati

[3] nella misura del 30%

[4] nella misura del 50%

TABELLA N. 4
ASSENZE PER MALATTIA - ESEMPI PRATICI

1. Applicazione dell'art. 23, comma 2

1.1. Si supponga che un Dirigente, dopo l'entrata in vigore del presente contratto, si assenti per malattia secondo il seguente schema:

- dal 10.9.96 al 10.11.96 (2 mesi);
- dal 15.1.97 al 15.11.97 (10 mesi);
- dal 20.7.99 al 20.2.2000 (7 mesi - ultimo episodio morboso).

Per stabilire se e quando sarà superato il cosiddetto *"periodo di comporto"* è necessario:

- sommare le assenze intervenute nei tre anni precedenti la nuova malattia;
- sommare a tali assenze quelle dell'ultimo episodio morboso.

Applicando tali regole si ha:

- totale assenze effettuate dal 19.7.96 al 19.7.99: 12 mesi
- ultimo episodio morboso: 7 mesi
- totale 19 mesi

Al 20.1.2000 il Dirigente avrà totalizzato 18 mesi di assenza. Dal 21.1.2000 egli avrà quindi superato il periodo massimo consentito (salva la possibilità di fruire di un ulteriore periodo di assenza non retribuita).

1.2. Si supponga ora che il Dirigente si assenti secondo il seguente schema:

- dal 10.9.96 al 10.11.96 (2 mesi);
- dal 15.1.97 al 15.11.97 (10mesi);
- dal 20.12.98 al 20.6.99 (6 mesi);
- dal 20.12.2000 al 20.1.2001 (1 mese - ultimo episodio morboso).

Applicando le regole illustrate nel punto 1.1. si può verificare che il Dirigente ha ancora diritto alla conservazione del posto per un periodo di 11 mesi. Infatti:

- totale assenze effettuate dal 19.12.97 al 19.12.2000: 6 mesi
- ultimo episodio morboso: 1 mese
- totale 7 mesi

Al 20.6.99 il Dirigente completa, ma non supera, il periodo consentito; successivamente egli non effettua assenze fino al 20.12.2000, con la conseguenza che al fine del computo dei tre anni si dovrà andare a ritroso fino al 19.12.97. Al 20.1.2000 egli avrà totalizzato solo 7 mesi di assenza.

2. Applicazione dell'art. 23, comma 6 - Trattamento economico.

2.1. Per stabilire il tipo di trattamento economico da applicare al caso concreto è innanzitutto necessario stabilire, secondo le regole illustrate nel punto 1, quante assenze sono state effettuate negli ultimi tre anni e sommare a queste ultime quelle del nuovo episodio morboso.

Fatto questo si tratta di applicare meccanicamente quanto stabilito nel comma 6 dell'art. 23

Per stare agli esempi fatti nel punto 1, il Dirigente avrà diritto al seguente trattamento economico:

Caso illustrato nel punto 1.1.:

- dal 10.9.96 al 10.11.96 (2 mesi) Intera retribuzione;
- dal 15.1.97 al 15.11.97 (10 mesi) Intera retribuzione fino al 15 .8.97, 90% della retribuzione fino al 15.11.97;
- dal 20.7.99 al 20.2.2000 (7 mesi) 50% della retribuzione fino al 20.1.2000.

Dal 21.1.2000 l'assenza non è retribuita (questo a prescindere dall'eventuale richiesta fatta ai sensi del comma 2 dell'art.23)

Caso illustrato nel punto 1.2.:

- dal 10.9.96 al 10.11.96 (2 mesi); Intera retribuzione;
- dal 15.1.97 al 15.11.97(10 mesi) Intera retribuzione fino al 15 .8.97; 90% della retribuzione fino al 15.11.97;
- dal 20.12.98 al 20.6.99(6 mesi) 50% della retribuzione;
- dal 20.12.2000 al 20.1.2001(1 mese) 100% della retribuzione.

3. Applicazione dell'art. 23, comma 11- Fase transitoria.

Il nuovo regime si applica solo alle assenze iniziate dopo la data di stipulazione del contratto o a quelle che, pur iniziate in precedenza, proseguano dopo tale data. In tale ultima ipotesi, il nuovo regime si applicherà solo alla parte di assenza che prosegue dopo la data di stipulazione del contratto. Le assenze effettuate in precedenza sono quindi azzerate; delle stesse non si dovrà mai tener conto, né ai fini della determinazione del periodo di conservazione del posto, né ai fini della determinazione del trattamento economico. E' quindi di tutta evidenza che il nuovo sistema potrà funzionare a pieno solo dopo tre anni dalla data di stipulazione del contratto.

Assenze per malattia nel rapporto a tempo determinato

In conseguenza della non ammissione al visto della Corte dei conti dell'art. 16 del CCNL, il testo relativo all'esemplificazione delle assenze per malattia nel rapporto a tempo determinato sara allegato all'accordo integrativo di cui alla dichiarazione congiunta all'art. 16 del contratto.

ALLEGATO N. 5

Per fornire alle aziende ed enti unità di indirizzo per attuare le modalità organizzative dell'attività libero professionale e per la fissazione delle tariffe , fatte salve le disposizioni vigenti in materia nonché le circolari del Ministero della Sanità ,le parti concordano i seguenti punti :

1. La realizzazione dell' art. 66 rende opportuno che le aziende e gli enti, , sentite le organizzazioni sindacali di cui agli art. 10 e 11, adottino - entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto una idonea disciplina regolamentare della materia, nella quale fissare anche i criteri per la determinazione delle tariffe da applicare alle prestazioni, assicurando, altresì, il rispetto dei seguenti principi:

a) l'attività libero professionale in regime ambulatoriale deve essere organizzata in orari diversi da quelli stabiliti per qualsiasi tipo di attività istituzionale, compresa la pronta disponibilità;

b) qualora, per ragioni tecnico - organizzative non sia possibile l'articolazione dell'attività libero professionale in orari differenziati, dovrà essere stabilito un tempo standard, corrispondente al tempo mediamente necessario all'esecuzione delle medesime prestazioni in regime istituzionale, da recuperare in relazione al numero di prestazioni effettuate;

c) non è consentita attività libero professionale per eventuali tipologie di attività da individuare in sede aziendale.

2. La disciplina aziendale dovrà prevedere le modalità autorizzative dell'esercizio dell'attività libero professionale nelle quali dovranno essere indicati:

- gli spazi orari disponibili;
- i locali e le attrezzature necessari;
- le modalità organizzative, anche in relazione al personale di supporto;
- le tariffe da applicare secondo le diverse tipologie di attività libero professionale.

3. La disciplina aziendale potrà, altresì, individuare forme sperimentali di attività libero professionali individuali da svolgersi anche in forma associata come "Associazione di professionisti".

4. Nella fissazione delle tariffe le aziende o enti terranno comunque conto dei seguenti criteri generali:

a) relativamente alle attività ambulatoriali o di diagnostica strumentale e di laboratorio, la tariffa è riferita alla singola prestazione ovvero a gruppi integrati di prestazioni;

b) relativamente alle prestazioni libero professionali individuali, in regime di ricovero, ai sensi dell'art. 4, comma 10 del D.Lgs. 502/1992, la tariffa è forfetaria;

c) le tariffe di cui alle lettere precedenti devono essere remunerative di tutti i costi sostenuti dall'azienda o ente e devono evidenziare, pertanto, le voci relative ai compensi del libero professionista, dell'équipe, del personale di supporto, i costi - pro quota - per i materiali, per l'ammortamento e la manutenzione delle apparecchiature, nonché la percentuale destinata all'azienda o ente, finalizzata all'ulteriore sviluppo delle attività istituzionali. Tale quota puo essere comprensiva di uha percentuale da concordare in azienda con dirigenti interessati per essere destinata alle attività di aggiornamento professionale;

d) le tariffe per le prestazioni ambulatoriali e di diagnostica strumentale e di laboratorio non possono comunque essere determinate in importi inferiori a quelli previsti dalle disposizioni vigenti a titolo di partecipazione del cittadino alla spesa sanitaria per le corrispondenti prestazioni;

e) le tariffe sono verificate annualmente , anche ai fini dell'art. 3, comma 7 della legge 23 dicembre 1994, n. 724;

f) nell'attività libero professionale di équipe di cui all'art. 66, comma 3, lett. b), la distribuzione della quota parte spettante ai singoli componenti avviene - da parte dell'azienda o ente - su indicazione dell'èquipe stessa;

5. Le tariffe delle prestazioni libero professionali di cui all'art. 66, comma 3 lettere a) e b) sono definite dall'azienda nel rispetto dei vincoli ordinistici, in contraddittorio con i dirigenti interessati. Per l'attività di cui alla lettera c) della disposizione citata, la tariffa è definita dall'azienda, previa contrattazione decentrata per la determinazione dei compensi spettanti ai soggetti interessati.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti, visto anche il D.L. 163/1995, convertito con modifiche con legge dell'11 luglio 1995, n. 273, esprimono il comune avviso che le Aziende ed enti, nell'istituire - mediante i regolamenti richiamati dalla citata legge - i servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione deputati la valutazione dei dirigenti ai sensi dell'art. 57 del presente contratto, dovranno tenere conto della particolare funzione che detti organismi saranno chiamati a svolgere in relazione alle specifiche professionalità operanti in azienda, prevedendone una adeguata composizione o , se del caso, una integrazione con figure adeguate per professionalità e qualifica.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti si danno atto che i protocolli di cui all'art. 9, comma 4, non dovranno assumere carattere di accordi integrativi regionali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti, in relazione agli artt. 9 e 31 del presente CCNL, concordano sulla necessità che, a livello regionale, venga esperito ogni utile tentativo teso alla ricollocazione dei dirigenti eventualmente dichiarati in esubero. A tale scopo le parti, anche quale suggerimento alla Conferenza di cui all'art. 9, comma 3, individuano - quale strumento che puo facilitare la citata ricollocazione - il conferimento di incarichi dirigenziali anche nell'ambito di strutture o unità operative o servizi delle aziende ed enti nei quali il possesso o la mancanza di una specifica disciplina non determini un ostacolo ad un proficuo e funzionale inserimento.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti concordano sulla necessità ed urgenza dell'approvazione di provvedimenti che affrontino il problema dell'utilizzazione di istituti di flessibilità del rapporto di lavoro dei dirigenti pubblici e, in particolare, di quelli del S.S.N., in cui vengono impiegate professionalità per le quali l'utilizzazione part-time risulta particolarmente adeguata per le caratteristiche delle prestazioni lavorative, di contenuto prevalentemente professionale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Le parti si impegnano ad iniziare, a partire dal mese di gennaio 1997, i lavori preparatori per giungere alla regolamentazione della costituzione di fondi di previdenza complementari e della riforma dell'indennità premio di servizio. Le parti considerano la modifica del d.lgs. n. 124 del 1993 e successive modificazioni condizione preliminare per rendere attuabile un sistema di previdenza complementare adeguata alle esigenze dei Dirigenti delle Aziende ed Enti del S.S.N. In tale orientamento dovranno essere costruite le modalità di costituzione e di funzionamento del fondo e le clausole che ne permettano la verifica.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Le parti riconoscono l'importanza peculiare della tutela della salute dei Dirigenti e della sicurezza sul posto di lavoro e, conseguentemente, rinnovano la propria attenzione ed impegno per una evoluzione costruttiva della materia al fine di garantire ai Dirigenti lo svolgimento delle proprie attività nelle migliori condizioni possibili, nel pieno rispetto della persona e della sua integrità fisica. A tal fine le parti, per dare concretezza ai principi della tutela della salute e dell'integrità fisica dei dipendenti, in ottemperanza al disposto dell'art. 9 della L. n. 300 del 1970, conformemente a quanto previsto dalla normativa nazionale vigente in materia ed in particolare dal d.lgs. n. 626 del 19 settembre 1994, si impegnano a definire gli aspetti contrattuali relativi alla figura del rappresentante per la sicurezza, sulla base dell'accordo intercompartimentale definito.
Le parti si impegnano altresì a disciplinare la materia delle attività usuranti non appena sarà definito il quadro normativo di riferimento.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

Le parti, in riferimento a quanto previsto nell'allegato n.6 dell'accordo dell'Area Medica, circa la previsione della maggiorazione del 40% del valore massimo della retribuzione di posizione nel caso di conferimento dell'incarico di responsabile di Dipartimento, quale premio per l'esclusività di rapporto, convengono sulla necessità che le Aziende, nella predisposizione del Regolamento indicato nel citato allegato n. 6 ed in quello n. 5 del presente contratto, valutino, ai fini dell'attribuzione della relativa maggiorazione della retribuzione di posizione, il conseguimento del giusto equilibrio nei confronti dei Dirigenti del ruolo sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo il cui rapporto è caratterizzato dalla esclusività.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

Le parti con riferimento all'applicazione dell'art. 17 comma 4 del presente contratto, relativo alla individuazione di due ore dell'orario lavorativo dei dirigenti da destinare ad attività di aggiornamento professionale, auspicano che nella prossima tornata contrattuale anche a detti dirigenti vengano riconosciute, per evidenti motivi di parità di trattamento, le stesse ore e pari opportunità di aggiornamenti settimanali godute dalla dirigenza medica.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9

Le parti convengono che gli effetti che derivano dalla sottoscrizione del contratto individuale di lavoro nei confronti dei Dirigenti assunti successivamente alla data di entrata in vigore del presente CCNL si producono automaticamente anche nei confronti dei Dirigenti già in servizio a tale data. Non occorre pertanto che questi ultimi sottoscrivano un contratto individuale, fatta salva l'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro, con la stessa o altra azienda, a seguito di vincita di concorso pubblico ovvero in esito a processi di mobilità.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 10

Le parti sottolineano la necessità che le Aziende, nel formulare i criteri per l'affidamento degli incarichi, pongano attenzione al rispetto dei principi della Legge 903/1977 e della Legge 125/1991.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 11

Le parti prendono atto dell'eliminazione dal testo delle disposizioni riguardanti l'attività di consulenza (art. 67 lett. B) verso i soggetti privati, per effetto delle osservazioni formulate dal Governo in data 12.9.1996 in sede di autorizzazione alla sottoscrizione del presente contratto.
Le parti convengono sulla necessità di reincontrarsi entro il 31.3.1997, data entro la quale il quadro legislativo derivante dall'emananda legge di accompagno della finanziaria 1997 in tema di attività libero professionale sarà completato, al fine di rivalutare alla luce di tali disposizioni le norme censurate.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le sottoscritte Confederazioni ed Organizzazioni sindacali concordano sulla necessità di determinare, nel nuovo ordinamento professionale ex art. 35 del CCNL del comparto sanità, una nuova collocazione nell'area della pre-dirigenza dei laureati amministrativi, anche assumendo iniziative per la revisione dei requisiti di accesso alla dirigenza di cui all'art. 26 comma 1 del D.Lgs. n. 29/1993.

S.I.C.U.S. Sindacato Italiano Chimici dirigenti Sanita' e Ambiente

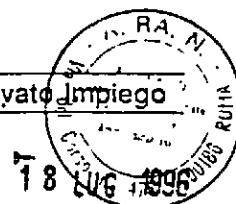
DICHIARAZIONE A VERBALE

La scrivente O.S. esprime formale dissenso sul mancato rispetto delle linee guida per la stipula dei contratti della Dirigenza che avrebbero dovuto portare ad una sostanziale omogenizzazione della normativa, della struttura della retribuzione e del trattamento economico specie per i Dirigenti che operano negli stessi servizi e svolgono analoghe funzioni.

In particolare si dissente per la mancata individuazione di una specifica indennita' per i Dirigenti del ruolo sanitario cui competono, analogamente al personale medico, oltre alle attivita' organizzativo-gestionali, proprie della funzione dirigenziale, specifiche e peculiari attivita' professionali sanitarie e di prevenzione di primaria importanza.

Unione Sindacati Professionisti Pubblico-Privato Impiego

DICHIARAZIONE A VERBALE

18 LUG 1996

L'O.S. USPPI intende sottolineare che il presente CCNL viene sottoscritto con la seguente dichiarazione a verbale, in attesa di pervenire ad una definitiva soluzione degli istituti normativi ed economici relativi agli appartenenti al ruolo professionale del S.S.N. e conferma le dichiarazioni ripetutamente rese in sede di trattative anche in rapporto al vincolo prioritario con gli Ordini professionali di appartenenza, che lega gli ingegneri, gli architetti, i geologi e i legali del ruolo professionale iscritti agli albi, nell'esercizio delle loro attività professionali.

1. Si richiamano le rilevanti discriminazioni a danno delle categorie professionali appartenenti al ruolo professionale contenute all'interno del contratto, in particolare in materia economica, nonché la sperequazione del compenso degli appartenenti al ruolo professionale attribuito per il biennio 1994-1995 per la mancata entrata in vigore del contratto, rispetto al compenso più elevato assegnato ai ruoli amministrativo e sanitario, così come le posizioni dirigenziali di strutture complesse dalle quali sono esclusi gli appartenenti al ruolo professionale.

2. Non è stato tenuto conto dei rischi di natura professionale per i quali l'onere della copertura assicurativa deve essere posto a carico della amministrazione di appartenenza, così come l'onere della iscrizione agli albi professionali, la cui iscrizione è obbligatoria per lo svolgimento delle mansioni professionali d'istituto, nel rispetto della legge n. 109/94 e successive modificazioni e integrazioni.

3. Non è stata prevista la disponibilità di consentire non meno di quattro ore di servizio per l'aggiornamento professionale, in analogia a quanto è stato previsto per le categorie dell'area medica.

4. Non sono state regolamentate specifiche discipline riservate allo "status" professionale degli appartenenti al ruolo professionale iscritti agli albi degli Ordini professionali, anche in materia di recesso, in quanto i provvedimenti disciplinari degli enti professionali, quale magistratura speciale, trovano una incidenza diretta e immediata sullo "status" impiegatizio, trattandosi di obblighi di comportamento che ineriscono lo stesso soggetto.

5. Il ruolo professionale è stato posto sullo stesso piano del ruolo tecnico in difformità del DPR 761/79, in particolare in materia di trattamenti economici, pur distinguendosi detto ruolo nettamente da quello tecnico, tenuto conto che gli appartenenti al ruolo professionale iscritti agli albi, si inseriscono oltre che nella sfera organizzativa propria della amministrazione, anche nell'ambito di un'altra struttura giuridica divenendo un elemento sia del rapporto di impiego sia dei vari rapporti professionali costituiti con altri soggetti, che li distingue nettamente dalle prestazioni di lavoro degli appartenenti ai ruoli tecnico e amministrativo, comportando dirette responsabilità a norma di legge di natura professionale, penale, amministrativa e ordinistica.

6. Le prestazioni professionali non hanno peso ponderale poiché non sono graduabili parametricamente, essendo connesse esclusivamente alle responsabilità professionali, responsabilità che sono deontologicamente identiche, per cui la retribuzione degli incarichi non comportanti direzione di struttura deve essere commisurata in misura identica al limite massimo per qualsiasi prestazione professionale prestata.

Con queste premesse, si ritiene che, in particolare nei settori della gestione ospedaliera, della prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché nel campo dell'uso razionale dell'energia, gli obiettivi delle riforme avviate con la legge n.421/92 e con i decreti legislativi n. 502/92 e n. 29/93 saranno difficilmente raggiungibili.

Questa miope politica di disincentivazione delle elevate prestazioni intellettuali e delle capacità professionali degli appartenenti al ruolo professionale, sta provocando un vuoto difficilmente recuperabile nel S.S.N., a causa delle limitatissime consistenze numeriche rimaste in organico nella quasi totalità delle aziende sanitarie e ospedaliere, mentre agevola soltanto gli enormi sprechi di risorse economiche che si continuano ad offrire all'esterno delle strutture del S.S.N. già oggetto di tangentopoli. Tale degrado culturale, infine, non consente nel S.S.N. di assicurare livelli accettabili alle prestazioni professionali, così come garantiscono negli altri paesi della C.E.E.

Unione Sindacati Professionisti Pubblico-Privato Impiego

Via Gramsci 34 - 00197 ROMA
Tel. (06) 3612008 - 3611683
- 7885436 fax 06/7806283

Federazione Nazionale
Tecnici di Stato
TECSTAT
Federazione Nazionale Professionisti
dello Stato (Comparto Ministeri)

Segreteria Nazionale

DICHIARAZIONE A VERBALE

L'U.S.P.P.I.:

prendendo atto della decisione dell'A.RA.N. di non inserire nel presente CCNL la soluzione delle problematiche inerenti l'equiparazione del personale dipendente del Ministero della Sanità, inquadrato nei profili professionali di medico chirurgo, medico veterinario, chimico, farmacista, biologo e psicologo, ai sensi della D.P.C.M. n. 73 del 13/12/1995, registrato presso la Corte dei Conti il 20/04/1996, nonostante la nota Ministero del Tesoro, prot. n. 154363 del 24/06/1996, che individua nell'area dirigenziale sanitaria del SS.N., il reperimento delle risorse finanziarie necessarie per la copertura dei maggiori oneri derivanti dall'applicazione del suddetto D.P.C.M.

RITIENE

urgente e improcastinabile la necessità di definire. in tempi ristretti, la soluzione della posizione contrattuale per le figure professionali di cui al suddetto D.P.C.M. in "Attuazione art. 18, comma 8, D.Lvo 30/12/1992 n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni."

Roma, 17/07/1996

IL SEGRETARIO NAZIONALE

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dr. Ing. Osvaldo Amato)

Contratto Dell'Area della dirigenza non Medica

Dichiarazione a verbale

Come già affermato nella dichiarazine a verbale n°15 allegata al C.C.N.L. 1994/97, per il personale del comparto, il rinnovo contrattuale si è mosso all'interno di ridotti e rigidi margini di trattative precostituiti che compromettono quei miglioramenti qualitativi auspicati nella Sanità pubblica.
Questa O.S. ritiene ritiene che il C.C.N.L. ibrido tra pubblico e privato accrescerà ulteriolmente lo stato di disorientamento della dirigenza e di conseguenza la confusione e la qualità delle prestazioni del Sistema Sanitario pubblico.
Con la trattativa conclusa nella notte si è avuta una ulteriore divaricazione tra i trattamenti economici dei quattro ruoli.

Questo contratto:
. limita le garanzie individuali e collettive fino ad oggi rappresentate da affermazioni di diritti che tutelavano gli operatori.
. non recupera, come si auspicava , l'apprezzamento della capacità e della professionalità e più in generale gli strumenti oggettivi di qualificazione professionale, ma puo lasciare ampia discrezionalità nel privilegiare quegli elementi di fedeltà. subordinazione e gerarchizzazione del rapporto, come gia si è sperimentato nella fase di passaggio alla "aziendalizzazione " delle USL;
. affermando i principi ispiratori dei decreti legislativi 29 e 502, di fatto non solo limita l'insieme dei diritti ma avvia un processo pericoloso di divisione degli operatori dirigenti prevedendo benefici economici differenziati per ruolo rispetto alle previsioni dei nuovi livelli economici, come gia si puo notare all'art. 53 dove, al comma 11, le somme forfettarie "compensative" da corrispondere per il biennio 94/95 sono addirittura sperequanti.
Inammissibile a nostro giudizio è la determinazione delle parti economiche sopra dette, erogate in termini differenziati per ruoli e in modo particolare con la mortificazione dei ruoli tecnico e professionale che si vedono incomprensibilmente svantaggiati rispetto ai restanti ruoli.
Si stravolge in tal modo l'indirizzo unitario e si rischia di creare nuove e più profonde diseguaglianze del tutto ingiustificate.
Con questo contratto sarà pregiudicato quel ruolo di coordinamento e responsabilizzazione che invece dovevano essere i riferimenti fondamentali rispetto agli orientamenti negativi sopra espressi e quindi si rischiera di mortificare propio quelle professionalità che sono essenziali per un corretto e positivo processso di miglioramento dei Servizi Pubblici.

Questa O.S. firma il presente accordo nazionale al solo scopo di avere la possibilità della consultazione e contrattazione in ambito locale.
Come organizzazione sindacale infatti saremo impegnati nella contrattazione decentrata in uno sforzo per recuperare quelle condizioni di perequazione che non si sono potute concretizzare a livello nazionale e vigileremo per prevenire bloccare e denunciare i tentativi di adeguare l'organizzazione e l'assegnazione di responsabilità di strutture agli appetiti di personaggi miracolati nel passato per capacità non dimostrate e senza i requisiti di legge.

Resta infatti il pericolo di continuità del perverso sistema dicotomico della assegnazione della direzione di strutture strategiche ed economicamente appetibili a personaggi "fedeli" e di responsabilità "virtuali" a persone non allieneate o scomode.
Alle considerazioni negative fin qui espresse si aggiunge anche una critica di fondo sulla mancanza di trasparenza relativa ai criteri che hanno portato alla previsione dei benefici economici ed in particolare di quelli differenziati per ruolo.

DICHIARAZIONE VERBALE

Si precisa che l'attuale denominazione della CISNAL è l'UGL (Unione Generale del Lavoro) così come legittimamente deliberato dal Congresso confederale straordinario (del 28-1) nella seduta del 23-11-1996.

MINISTRO PER LA FUNZIONE PUBBLICA

DECRETO 31 marzo 1994.

Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

IL MINISTRO PER LA FUNZIONE PUBBLICA

Visto l'art. 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421, contenente «Delega al Governo per la razionalizzazione e la revisione delle discipline ..... in materia di pubblico impiego .....»;

Visto l'art. 58-*bis* del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, aggiunto dall'art. 26 del decreto legislativo 23 dicembre 1993, n. 546;

Visto che, ai sensi del predetto art. 58-*bis* del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, deve sentire le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale prima di definire il codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni;

Sentite le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

Ritenuta la necessità di procedere alla definizione del predetto codice di comportamento;

Decreta:

Art. 1.

Disposizioni di carattere generale

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici — escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato — si impegnano ad osservarlo all'atto dell'assunzione in servizio.

2. Restano ferme le disposizioni riguardanti la responsabilità penale, civile ed amministrativa dei pubblici dipendenti.

3. Il Presidente del Consiglio dei Ministri impartisce all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, direttive volte ad assicurare il recepimento del presente codice nei contratti collettivi di lavoro e a coordinare i principi con la materia della responsabilità disciplinare.

4. Gli uffici delle singole amministrazioni, che hanno competenza in materia di affari generali e personale, vigilano sulla corretta applicazione del codice e prestano consulenza ai dipendenti sui casi concreti.

5. Il dirigente dell'ufficio è responsabile dell'osservanza delle norme del codice.

Art. 2.

Principi

1. Il comportamento del dipendente è tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione.

2. Il pubblico dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione.

3. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente antepone il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.

4. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento dei propri compiti, si impegna a svolgerli nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.

5. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio. Egli non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.

6. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi.

7. Nei rapporti con il cittadino, il dipendente dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso dei cittadini alle informazioni a cui essi abbiano titolo, e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

8. Nella vita sociale, il dipendente si impegna a evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

Art. 3.

Regali e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità, salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore da soggetti che abbiano tratto o possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente non offre regali o altre utilità a un sovraordinato o a suoi parenti o conviventi; non chiede né accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti o conviventi, salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore.

Art. 4.

Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, l'adesione del dipendente ad associazioni e organizzazioni, i cui interessi siano anche indirettamente coinvolti dallo svolgimento delle funzioni dell'amministrazione, deve essere comunicata al dirigente dell'ufficio e all'organo di vertice dell'amministrazione.

2. La disposizione di cui al comma 1 trova applicazione ancorché le associazioni e le organizzazioni non abbiano carattere riservato, né si propongano l'ottenimento per i propri soci di posizioni di rilievo nelle pubbliche amministrazioni.

3. La disposizione di cui al comma 1 non si applica ai partiti politici e ai sindacati.

4. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni di cui egli faccia parte, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Art. 5.

Obblighi di dichiarazione

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio degli interessi, finanziari o non finanziari, che egli o suoi parenti o conviventi abbiano nelle attività o nelle decisioni inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio degli interessi finanziari che soggetti, con i quali abbia o abbia avuto rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuita, abbiano in attività o decisioni inerenti all'ufficio.

3. Il dirigente comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge, nonché le successive modifiche. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

4. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, dichiara se abbia parenti o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio.

Art. 6.

Obblighi di astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari propri o di parenti o conviventi. L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione del dipendente all'adozione della decisione o all'attività possa ingenerare sfiducia nell'indipendenza e imparzialità dell'amministrazione.

2. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari di soggetti con i quali abbia rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuita. Nei due anni successivi alla cessazione di un precedente rapporto di lavoro o di collaborazione, il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari dei soggetti sopra indicati. Per il dipendente che abbia avuto cariche direttive in imprese o enti pubblici o privati, l'obbligo di astensione ha la durata di cinque anni. L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione del dipendente all'adozione della decisione o all'attività possa ingenerare sfiducia nella indipendenza e imparzialità dell'amministrazione.

3. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari di individui od organizzazioni che, negli ultimi cinque anni, abbiano contribuito con denaro o altre utilità alle sue spese elettorali.

4. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari, di individui od organizzazioni presso cui egli aspira ad ottenere un impiego o con cui egli aspira ad avere incarichi di collaborazione.

5. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari:

a) di individui di cui egli sia commensale abituale;

b) di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito;

c) di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente;

d) di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente.

6. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio; quando l'astensione riguarda quest'ultimo, decide il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

7. Nel caso in cui, presso l'ufficio in cui presta servizio, siano avviati procedimenti che coinvolgano gli interessi di individui o organizzazioni rispetto ai quali sia prevista l'astensione, il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

Art. 7.

Attività collaterali

1. Il dipendente non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio.

2. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

3. Il dirigente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.

4. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.

5. Il dipendente non frequenta abitualmente persone o rappresentanti di imprese o altre organizzazioni che abbiano in corso, presso l'ufficio dove egli presta servizio, procedimenti contenziosi o volti ad ottenere la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi o ausili finanziari o l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere, ovvero autorizzazioni, licenze, abilitazioni, nulla osta, permessi o altri atti di consenso comunque denominati. La disposizione non vale se i soggetti in questione siano parenti o conviventi del dipendente.

Art. 8.

Imparzialità

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

2. Il dipendente respinge le pressioni illegittime, ancorché provenienti dai suoi superiori, indicando le corrette modalità di partecipazione all'attività amministrativa.

3. Il dipendente che possa influire sullo svolgimento di una gara di appalto o di un procedimento contenzioso o di un esame o concorso pubblico, non accetta né tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni, comunque denominate, in qualunque forma, a favore o a danno di partecipanti o interessati. Il dipendente che riceva una simile segnalazione per iscritto consegna il relativo documento al dirigente dell'ufficio e all'ufficio procedente. Il dipendente che riceva una simile segnalazione oralmente la respinge, facendo presente all'interlocutore che quanto richiesto non è conforme al corretto comportamento di un pubblico dipendente, e ne informa per iscritto l'ufficio procedente.

4. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività relative allo stato giuridico o al trattamento economico di suoi parenti o conviventi che siano dipendenti della stessa amministrazione.

5. Il dipendente che aspiri ad una promozione, ad un trasferimento o ad un altro provvedimento, non si adopera per influenzare coloro che devono o possono adottare la relativa decisione o influire sulla sua adozione, né chiede o accetta che altri lo facciano.

6. Il dipendente che debba o possa adottare o influire sull'adozione di decisioni in ordine a promozioni, trasferimenti o altri provvedimenti relativi ad altri dipendenti, non accetta, né tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni comunque denominate, in qualunque forma, a loro favore o a loro danno. Il dirigente che riceva una simile segnalazione per iscritto consegna il relativo documento al dirigente dell'ufficio. Il dipendente che riceva una simile segnalazione oralmente la respinge, facendo presente all'interlocutore che quanto richiesto non è conforme al corretto comportamento di un dipendente pubblico, e ne informa per iscritto l'ufficio procedente.

Art. 9.

Comportamento nella vita sociale

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 10.

Comportamento in servizio

1. Il dirigente, salvo giustificato motivo, non ritarda né delega ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Durante l'orario di lavoro, il dipendente non può assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente dell'ufficio.

3. Durante l'orario di lavoro, non sono consentiti rinfreschi o cerimonie che non siano autorizzate dal dirigente dell'ufficio.

4. Il dipendente non utilizza a fini privati carta intestata o altro materiale di cancelleria, né elaboratori, fotocopiatrici o altre attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio.

5. Salvo casi eccezionali, dei quali informa il dirigente dell'ufficio, il dipendente non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per effettuare telefonate personali. Durante l'orario d'ufficio, il dipendente limita la ricezione di telefonate personali sulle linee telefoniche dell'ufficio al minimo indispensabile.

6. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.

7. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità che siano offerte a causa dell'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Art. 11.

Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle richieste di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico delle richieste e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto, motivando genericamente il rifiuto con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene sempre informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa. Nel caso in cui organi di stampa riportino notizie inesatte sull'amministrazione o sulla sua attività, o valutazioni che vadano a detrimento della sua immagine, la circostanza va fatta presente al dirigente dell'ufficio, che valuterà l'opportunità di fare precisazioni con un comunicato ufficiale.

3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.

4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni con i cittadini, il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

Art. 12.

Contratti

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto. Se il suo ufficio è coinvolto in queste attività, dell'astensione informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

Art. 13.

Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

1. Il dirigente fornisce all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio al quale è preposto, in relazione agli standard di qualità e di quantità dei servizi fissati dall'amministrazione in apposite carte dei diritti dell'utente. L'informazione è resa con particolare riguardo alle finalità di parità di trattamento tra le diverse categorie di utenti, piena informazione sulle modalità dei servizi e sui livelli di qualità, agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili, semplificazione e celerità delle procedure, osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure, sollecita risposta ai reclami, istanze e segnalazioni.

Art. 14.

Aggiornamento del codice

1. Ogni quattro anni, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica provvede, anche sulla scorta dei suggerimenti che provengano dalle singole amministrazioni, dalle organizzazioni sindacali nonché da associazioni di utenti o consumatori, a modificare e a integrare le disposizioni contenute nel presente decreto. Di tali modifiche e integrazioni si tiene conto, ai sensi degli articoli 50 e 58-*bis* del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, nelle direttive per la stipulazione dei contratti collettivi di lavoro.

Il presente decreto sarà comunicato alla Corte dei conti per la registrazione e pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

Roma, 31 marzo 1994

Il Ministro: Cassese

Registrato alla Corte dei conti il 22 aprile 1994
Registro n. 1 Presidenza, foglio n. 150

96A8575

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 8 novembre 1996.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'apposita area di contrattazione per la dirigenza medica e veterinaria e relative specifiche tipologie professionali del Servizio sanitario nazionale, di cui all'art. 12 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593 — relativo al biennio economico 1996-1997 — concordato il 22 luglio 1996 tra l'ARAN e le organizzazioni sindacali del personale medico e veterinario ANAAO-ASSOMED, ANPO, CISL/Medici, FED.FP./Medici - UIL/Medici - FIALS/Medici - CUMI AMFUP, Federazione sindacale medici dirigenti FE.S.ME.D. (ACOI-ANMCO-AOGOI-SUMI-SEDI-Fe.ME.PA. - ANMDO-SNAMI), SIMET, SIVEMP, SNR e UMSPED (AAROI-AIPAC)-CIDA.

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISITRI

Visto il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni, recante «Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego a norma dell'art. 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421»;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 25 gennaio 1994, n. 144, e successive modificazioni ed integrazioni, recante «Norme per l'organizzazione ed il funzionamento dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni»;

Vista la direttiva del 7 febbraio 1996 impartita dal Presidente del Consiglio dei Ministri all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), previa intesa con le amministrazioni regionali espressa dalla conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, per il personale dipendente dalle regioni e dagli enti regionali, e dopo avere acquisito il parere dell'Associazione nazionale dei comuni d'Italia (ANCI) e dell'Unione delle province d'Italia (UPI);

Vista la legge 28 dicembre 1995, n. 550 (legge finanziaria per il 1996), ed in particolare l'art. 2, commi da 9 a 13, con il quale è stata determinata in lire 1.767,96 miliardi, in lire 4.062,52 miliardi ed in lire 4.911,87 miliardi, rispettivamente per gli anni 1996, 1997 e 1998, la spesa relativa ai rinnovi contrattuali del personale del settore pubblico, ed è stato previsto che le «competenti amministrazioni pubbliche provvedono nell'ambito delle disponibilità dei rispettivi bilanci»;

Vista la lettera prot. n. 6628 del 23 ottobre 1996 (pervenuta il 24 ottobre 1996), con la quale l'ARAN — in attuazione degli articoli 51, comma 1, e 52, comma 3, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni — ha trasmesso, ai fini dell'«autorizzazione alla sottoscrizione», il testo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'apposita area di contrattazione per la dirigenza medica e veterinaria e relative specifiche tipologie professionali del Servizio sanitario nazionale, di cui all'art. 12 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, relativo al biennio economico 1996-1997, concordato il 22 luglio 1996 tra l'ARAN le organizzazioni sindacali del personale medico e veterinario ANAAO-ASSOMED, ANPO, CISL/Medici, FED.FP./Medici - UIL/Medici-FIALS/Medici - CUMI AMFUP, Federazione Sindacale Medici Dirigenti FE.S.ME.D. (ACO-IANMCO-AOGOI-SUMI-SEDI-Fe.ME.PA. - ANMDO-SNAMI), SIMET, SIVEMP, SNR e UMSPED (AAROI-AIPAC)-CIDA;

Visto il «Testo concordato» in precedenza indicato;

Visto l'art. 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 — come modificato dal decreto legislativo 10 novembre 1993, n. 470 e dal decreto legislativo 23 dicembre 1993, n. 546 — il quale prevede che, ai fini della autorizzazione alla sottoscrizione, «il Governo, nei quindici giorni successivi, si pronuncia in senso positivo o negativo, tenendo conto fra l'altro degli effetti applicativi dei contratti collettivi anche decentrati relativi al precedente periodo contrattuale e della conformità alle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri»;

Visto il citato art. 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993, il quale prevede anche che «per quanto attiene ai contratti collettivi riguardanti il personale dipendente dalle regioni e dagli enti regionali» il Governo, ai fini dell'autorizzazione alla sottoscrizione, «provvede previa intesa con le amministrazioni regionali, espressa dalla conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano»;

Vista la lettera prot. n. 6721 del 25 ottobre 1996, con la quale è stata richiesta l'«Intesa» della conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, precisando che "tenuto conto dei tempi ristrettissimi previsti dalla richiamata normativa .... nel caso non intervenga risposta entro 5 giorni .... si riterrà acquisita l'Intesa";

Considerato che non è intervenuta risposta alla citata lettera del 25 ottobre 1996 entro gli indicati ulteriori cinque giorni per cui l'intesa della conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano deve ritenersi acquisita;

Considerato che il predetto testo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'apposita area di contrattazione per la dirigenza medica e veterinaria e relative specifiche tipologie professionali del Servizio sanitario nazionale concordato il 22 luglio 1996 non risulta, in generale, in contrasto con la citata direttiva del 7 febbraio 1996, impartita, a seguito di intesa intervenuta con il Ministero del tesoro, dal Presidente del Consiglio dei Ministri all'ARAN, previa intesa espressa dalla conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano e dopo avere acquisito il parere dell'ANCI e dell'UPI;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri adottata nella riunione dell'8 novembre 1996, concernente l'«Autorizzazione alla sottoscrizione» del testo concordato tra l'ARAN e le confederazioni ed organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale in precedenza indicato;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 31 maggio 1996, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 129 del 4 giugno 1996, con il quale il Ministro per la funzione pubblica, prof. Franco Bassanini, è stato delegato a provvedere alla «attuazione ... del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni ...» e ad «esercitare .... ogni altra funzione attribuita dalle vigenti disposizioni al Presidente del Consiglio dei Ministri, relative a tutte le materie che riguardano .... 1) Funzione pubblica»;

A nome del Governo

Autorizza

ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) alla sottoscrizione del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'apposita area di contrattazione per la dirigenza medica e veterinaria e relative specifiche tipologie professionali del Servizio sanitario nazionale, di cui all'art. 12 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, relativo al biennio economico 1996-1997, concordato il 22 luglio 1996 tra l'ARAN le organizzazioni sindacali del personale medico e veterinario ANAAO-ASSOMED, ANPO, CISL/Medici, FED.FP./Medici - UIL/Medici - FIALS/Medici - ÇUMI AMFUP, Federazione sindacale medici dirigenti FE.S.ME.D. (ACOI-ANMCO-AOGOI-SUMI-SEDI-Fe.ME.PA. - ANMDO-SNAMI), SIMET, SIVEMP, SNR e UMSPED (AAROI-AIPAC)-CIDA.

Ai sensi dell'art. 51, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni e integrazioni, la presente autorizzazione sarà trasmessa alla Corte dei conti.

Roma, 8 novembre 1996

p. Il Presidente del Consiglio dei Ministri
Il Ministro per la funzione pubblica:
BASSANINI

Registrato alla Corte dei conti il 29 novembre 1996
Atti di Governo, registro n. 105, foglio n. 9

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

COMPARTO SANITA'
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER L'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA
PARTE ECONOMICA BIENNIO 1996 - 1997

A seguito della registrazione in data 29 novembre 1996 da parte della Corte dei conti del Provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri del 9 novembre 1996, con il quale l' A.Ra.N. è stata autorizzata a sottoscrivere il testo concordato del CCNL dell'area dirigenziale medica e veterinaria, il giorno 5 dicembre 1996 alle ore 15,00 presso la sede dell'A.RA.N. ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni, nelle persone di:

- Prof. Carlo Dell'Aringa — Presidente
- Prof. Gian Candido De Martin — Componente
- Avv. Guido Fantoni — Componente
- Avv. Arturo Parisi — Componente
- Prof. Gianfranco Rebora — Componente

ed i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali di categoria:

ANAAO-ASSOMED

ANPO

CIMO

FED. CISL med. - COSIME

FED.FP CGIL med.-UIL med.-FIALS med.-CUMI AMFUP

FEDERAZIONE SINDACALE MEDICI DIRIGENTI FE.S.ME.D.
(ACOI-ANMCO-AOGOI-SUMI-SEDI-Fe.ME.PA-ANMDO)

SIMET

SIVEMP

SNR

UMSPED (AAROI - AIPAC) - CIDA

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al biennio di parte economica 1996 - 1997 per l'area della Dirigenza Medica e Veterinaria del comparto Sanità.

ART. 1
Campo di applicazione

1. I benefici economici del presente contratto si applicano ai Dirigenti già in servizio presso le aziende ed enti alla data del 1.1.1996 od assunti successivamente - anche con rapporto a tempo determinato - secondo i criteri di cui all'art. 50, comma 1 del CCNL relativo al quadriennio 1994 - 1997 per la parte normativa ed al primo biennio di parte economica 1994 - 1995, stipulato il 5 dicembre 1996.

ART. 2
Incrementi contrattuali

1. Dal 1° gennaio 1996 al 31 ottobre 1996 ai dirigenti medici e veterinari di I e II livello di cui agli artt. 43, 44 e 45, comma 1, lettere A) e C) del CCNL di cui all'art. 1 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato:

- I livello dirigenziale : L. 100.000
- II livello dirigenziale : L. 135.000

2. Dal 1° novembre 1996 ai dirigenti del comma 1 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassorbe quello previsto dallo stesso comma :

- I livello dirigenziale : L. 252.000
- II livello dirigenziale : L. 339.000

3. Dal 1° gennaio 1996 al 31 ottobre 1996 ai dirigenti medici di I e II livello di cui agli artt. 43, 44 e 45, comma 1, lettera B) del CCNL citato al comma 1 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato:

- I livello dirigenziale : L. 62.000
- II livello dirigenziale : L. 91.000

4. Dal 1° novembre 1996 ai dirigenti del comma 3 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassorbe quello previsto dallo stesso comma:

- I livello dirigenziale: L. 157.000
- II livello dirigenziale: L. 230.000

5. Dal 1° gennaio 1996 al 31 ottobre 1996 ai dirigenti veterinari di I e II livello di cui agli artt. 43, 44 e 45, comma 1, lettera D) del CCNL di cui al comma 1 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato:

- I livello dirigenziale: L. 89.000
- II livello dirigenziale: L. 123.000

6. Dal 1° novembre 1996 ai dirigenti del comma 5 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassorbe quello previsto dallo stesso comma :

- I livello dirigenziale: L. 223.000
- II livello dirigenziale: L. 309.000

7. Nei confronti dei dirigenti del I livello con anzianità di servizio inferiore ai cinque anni continua altresì a trovare applicazione - ad esaurimento - l'art. 117 del D.P.R. 384/1990, riconfermato dall'art. 43 comma 2 del CCNL di cui all'art. 1.

ART. 3
Stipendi tabellari

1. Gli stipendi tabellari annui dall'1.11.1996, sono rideterminati nei seguenti importi :

- Dirigenti del I livello ex art .43 lett. A) e C) CCNL di cui al comma 1:

L. 32.393.000

- Dirigenti del I livello ex art .43 lett. B) CCNL di cui al comma 1:

L. 19.792.000

- Dirigenti del I livello ex art .43 lett. D) CCNL di cui al comma 1:

L. 27.913.000

- Dirigenti del I livello ex art .44 lett. A) e C) CCNL di cui al comma 1:

L. 36.000.000

- Dirigenti del I livello ex art .44 lett. B) CCNL di cui al comma 1:

L. 22.499.000

- Dirigenti del I livello ex art .44 lett. D) CCNL di cui al comma 1:

L. 31.521.000

- Dirigenti del II livello ex art .45 lett. A) e C) CCNL di cui al comma 1:

L. 48.000.000

- Dirigenti del II livello ex art .45 lett. B) CCNL di cui al comma 1:

L. 33.028.000

- Dirigenti del II livello ex art .45 lett. D) CCNL di cui al comma 1:

L. 43.744.000

2. Dal 1 luglio 1997, gli stipendi annui tabellari dei dirigenti di I livello ex art. 43 del CCNL di cui all'art. 1, per effetto del D.L. 583/1996 ivi citato nonché per gli effetti del comma 1 sono così determinati a regime:

- Dirigenti di I livello lett. A) e C)
L. 36.000.000

- Dirigenti di I livello lett. B)
L. 22.499.000

- Dirigenti di I livello lett. D)
L. 31.521.000

3. Il trattamento economico omnicomprensivo di L. 9.158.000 previsto dall'art. 70, comma 5 del CCNL di cui all'art. 1, dall'1.11.1996 è rideterminato in L. 10.800.000

ART. 4
Rideterminazione del finanziamento del fondo per l'indennità di specificità medica e per la retribuzione di posizione dei dirigenti di I e II livello nonché dello specifico trattamento economico dei dirigenti di II livello

1. Il fondo per il finanziamento dell'indennità di specificità medica e per la retribuzione di posizione dei dirigenti di I e II livello nonché dello specifico trattamento economico dei dirigenti di II livello, così come determinato nell'art. 60 del CCNL di cui all'art. 1, è incrementato nel modo seguente:

a) di una somma pari al 3,23 % del monte salari, al netto dei contributi a carico dell'azienda o ente, calcolato con riferimento all'anno 1995, a decorrere dal 1.1.997;

b) di una ulteriore somma pari al 1,38 % del monte salari di cui alla lettera a) a decorrere dal 31 dicembre 1997;

2. Il fondo di cui al comma 1 si consolida nel suo ammontare con le cadenze indicate, ferma rimanendo l'applicabilità dell'art. 63, comma 2 lett. a) ultimo periodo del CCNL di cui all'art. 1.

ART. 5
Rideterminazione dell'indennità di specificità medica e della retribuzione di posizione

1. L'indennità di specificità medica spettante ai Dirigenti medici e veterinari di cui agli artt 43, 44 e 45 del CCNL di cui all'art 1 è così rideterminata dalle date sottoindicate:

	1.1.1997	31.12.1997
- Dirigenti del I livello lettere A) e C)	L. 13.773.000	L. 15.000.000
- Dirigenti del II livello lettere A) e C)	L. 18.957.000	L. 20.000.000
- Dirigenti del I livello lettere B) e D)	L. 1.840.000	L. 2.000.000
- Dirigenti del II livello lettere B) e D)	L. 3.679.000	L. 4.000.000

2. Nei confronti dei dirigenti di I livello con meno di cinque anni di servizio ai quali dal 1 gennaio 1996 sia stato applicato l'art.4 della legge 724/1994, la corresponsione dell'indennità di specificità medica nella misura di L. 7.370.000 è sospesa nella misura intera ed erogata in misura ridotta pari a L. 5.660.000. In tal caso, ferme rimanendo le condizioni che ne hanno determinato la sospensione, in deroga a quanto previsto dall'art. 43, comma 2, primo periodo del CCNL di cui all'art. 1, essa è incrementata al compimento del quinto anno, di un importo pari al valore delle indennità di cui all'art. 117 del D.P.R. 384/1990 e con le medesime procedure previste da tale norma. Sino a tale incremento l'indennità di specificità medica prevista per i suddetti dirigenti dall'1.1.1997 ammonta a L. 12.066.000 e dal 31 dicembre 1997 a L. 13.295.000 mentre la componente fissa della retribuzione di posizione dal 1 gennaio 1996 ammonta a L. 136.000, che rimangono costanti al 1 gennaio ed al 31 dicembre 1997.

3. Nei confronti dei dirigenti ai quali dal 1 gennaio 1996 sia stato applicato dell'art. 4 della legge 724/1994, la componente fissa della retribuzione di posizione prevista dall'art. 55, comma 7 e tabella allegato n. 3 del CCNL di cui all'art. 1, dalla stessa data è sospesa nella misura intera e, ferme rimanendo le condizioni che ne hanno determinato la

sospensione, è erogata in un importo ridotto della misura di seguito indicata:

ex IX livello · L. 1.995.000
ex X livello · L. 2.478.000
ex XI livello · L. 2.967.000

4. La retribuzione di posizione complessivamente prevista nelle due componenti - fissa e variabile - dall'art. 55, comma 7 e relativo allegato n. 3, è rideterminata a decorrere dal 1.1.1997 e sino al conferimento degli incarichi di cui agli artt. 56 e 57 del citato CCNL secondo i valori indicati nella tabella allegato n. 1 del presente contratto.

5. I valori minimi degli incarichi previsti dall'art. 56 del CCNL di cui all'art. 1, dall'1 gennaio 1997 sono così rideterminati:

fascia a): L. 16.000.000

fascia b): L. 15.000.000

6. I valori minimi degli incarichi previsti dall'art. 57 del CCNL. di cui all'art. 1, dall'1 gennaio 1997, sono così rideterminati:

fascia a): L. 11.000.000

fascia b): L. 2.300.000

7. Nei casi previsti dal comma 3, ferma restando la collocazione dei dirigenti nella posizione funzionale ricoperta, permane, a titolo individuale. la riduzione del valore della componente fissa della retribuzione di posizione indicata nella tabella allegato n. 1, nelle misure individuate nel comma 3 citato.

8. Resta confermato quanto previsto dagli artt. 56, comma 2, 57, comma 4 e 74, comma 2 del CCNL citato all'art. 1.

9. Qualora la valutazione dei dirigenti prevista dall'art. 59 del medesimo CCNL non risulti positiva, gli effetti della stessa si producono sulla componente variabile della retribuzione di posizione di cui alla tabella allegato n. 1 del presente contratto.

ART. 6
Effetti del contratto

1. I benefici di cui agli articoli precedenti hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei Dirigenti cessati o che cesseranno dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto di parte economica 1996-1997, alle scadenze e negli importi previsti dagli articoli stessi. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c. si considerano soltanto gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

ART. 7
Risorse aggiuntive e risparmi di gestione per l'incremento del fondo destinato alla retribuzione di risultato dei Dirigenti.

1. I fondi previsti dall'art. 63, comma 2 lettera a) del CCNL di cui all'art. 1, comma 1, si consolidano nel loro ammontare per gli anni successivi con la precisazione che il fondo destinato ai Dirigenti veterinari, dal 1.1.1996, deve essere decurtato - ai sensi dell'art 2, comma 10 della L. 549/1995 - della quota prevista dall'art. 8, comma 3 della L. 537/1993. Detti fondi vengono incrementati, per il presente biennio, con le modalità fissate dai commi seguenti.

2. Ai sensi dell'art. 4, comma 8, del D.Lgs. n. 502 del 1992 - come modificato dall'art. 10, comma 1, della L. 724/1994 - le aziende ed enti, a decorrere dall'1.1.1997 sulla base del consuntivo 1996, incrementano i fondi di cui all'art. 63, comma 2 lettera à) del CCNL relativo al primo biennio di parte economica, dell'1% - come tetto massimo - del monte salari annuo calcolato con riferimento all'anno 1995, in presenza:

a) di avanzi di amministrazione e pareggio di bilancio, secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei Bilanci di previsione annuale;

ovvero:

b) della realizzazione annuale di programmi - correlati ad incrementi qualitativi e quantitativi di attività dei Dirigenti - concordati tra Regioni e singoli aziende ed enti e finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio entro un termine non superiore ad un triennio, pareggio da valutarsi alla luce delle variazioni tecnico legislative intervenute nelle regole di formazione del bilancio stesso.

3. Resta ferma per le Regioni, ai sensi dell'art. 13, comma 1, del D.Lgs. 502/1992, la facoltà di attivare modelli organizzativi e fissare obiettivi prestazionali superiori a quelli contemplati dai livelli uniformi di assistenza, che comportino un diverso ed ulteriormente qualificato impegno delle aziende od enti - anche volti al recupero di standards organizzativi, di efficienza e di efficacia e sviluppo di professionalità - definiti in appositi progetti regionali finanziati.

4. Il sistema di utilizzo delle risorse di cui ai commi 2 e 3, si inquadra nel processo di innovazione delle aziende ed enti che richiede:

- razionalizzazione dei servizi di cui al titolo I del D Lgs. 29/1993;

- ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche;
- attivazione dei centri di costo;
- istituzione ed attivazione dei servizi di controllo interno o nuclei di valutazione.

5. Per la vigenza del presente contratto, i fondi di cui al comma 1 sono incrementati con le risorse aggiuntive ed i risparmi di gestione previsti nel presente articolo solo a consuntivo e, pertanto, per gli esercizi successivi devono essere nuovamente verificate le condizioni per la conferma dell'incremento stesso.

ART. 8
Norma finale

1. Rimangono in vigore tutte le clausole della Parte II del CCNL relativo al primo biennio di parte economica, riferite al trattamento economico, non modificate dal presente contratto di rinnovo ed in particolare sono confermate le disposizioni di cui agli artt. 60, comma 3, 61, comma 4 e 62, commi 4 e 6 e 63, comma 2, lettera a) ultimo periodo.

2. L'art. 7, comma 2 trova applicazione anche per le I.P.A.B. di cui all'art. 48 in base alla facoltà prevista dall'art. 64, comma 2 e seguenti del CCNL citato all'art. 1.

Allegato n. 1

Indennità di Specificità Medica e retribuzione di posizione

ex qualifiche	da 1/1/1997					da 31/12/97				
	ISM	Specifico trattamento	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE P fissa	P variabile	Totale	ISM	Specifico trattamento	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE P fissa	P variabile	Totale
medici tempo pieno										
II livello dirigenziale										
ex XI livello chir	18 955	3 500	12.000	8.141	20 141	20 000	3 500	12.000	8 141	20 141
ex XI livello med	18 955	3 500	11 000	7 049	18 049	20 000	3 500	11 000	7 049	18 049
ex XI livello terr	18 955	3 500	10 000	7 017	17 017	20 000	3 500	10 000	7 017	17 017
I livello dirigenziale										
ex X livello qualificat	13 773		11 078	7.037	18 115	15 000		11 078	7 037	18 115
ex X livello	13.773		7 940	4.880	12 820	15 000		7 940	4 880	12 820
ex IX livello >5 anni	13 773		2.000	820	2 820	15 000		2.000	820	2 820
ex IX livello <5 anni	13 773		2.000	371	2.371	15 000		2 000	371	2 371
veterinari										
II livello dirigenziale										
ex XI livello zooprof.	18 955	3 500	10 000	6.760	16 760	20 000	3 500	10 000	6 760	16 760
ex XI livello	18.955	3 500	10 000	6 314	16 314	20 000	3 500	10 000	6.314	16 314
I livello dirigenziale										
ex X livello qualificat	13 773		11 078	6.971	18 049	15 000		11 078	6 971	18 049
ex X livello	13 773		7 940	4.123	12.063	15 000		7 940	4 123	12 063
ex IX livello >5 anni	13.773		2.000	820	2 820	15 000		2.000	820	2 820
ex IX livello <5 anni	13 773		2.000	371	2.371	15 000		2.000	371	2 371
medici tempo definito										
II livello dirigenziale										
ex XI livello chir.	3 678	2.500	6 009	6.208	12 217	4 000	2.500	6 009	6 208	12 217
ex XI livello med	3.678	2.500	4 364	6.076	10 440	4 000	2.500	4 364	6 076	10 440
ex XI livello terr.	3 678	2.500	3 465	6.003	9 468	4 000	2.500	3 465	6 003	9 468
I livello dirigenziale										
ex X livello qualificat	1.839		4 465	5.716	10 181	2 000		4 465	5 716	10 181
ex X livello	1.839		1 603	4 611	6 214	2 000		1 603	4 611	6 214
ex IX livello >5 anni	1.839		1.000	1.505	2.505	2 000		1 000	1 505	2 505
ex IX livello <5 anni	1 839		1 000	751	1 751	2 000		1 000	751	1 751
veterinari di cui agli articoli 43, 44, 45 lettera D del CCNL										
II livello dirigenziale										
ex XI livello	3.678	2.500	1 489	7.997	9 486	4 000	2 500	1 489	7 997	9 486
I livello dirigenziale										
ex X livello qualificat	1.839		1 479	8.196	9 675	2 000		1 479	8 196	9 675
ex X livello	1 839		1 000	2.707	3 707	2 000		1 000	2.707	3 707
ex IX livello >5 anni	1.839		1 000	2.119	3 119	2 000		1 000	2.119	3 119
ex IX livello <5 anni	1.839		1 000	2.119	3 119	2 000		1 000	2.119	3 119

DICHIARAZIONE CONGIUNTA
N. 1

Le parti riconoscono la necessità di pervenire, una volta chiariti i termini applicativi della disciplina del TFR, all'attivazione di forme di previdenza complementare su base volontaria, anche attraverso la costituzione di appositi fondi così come previsto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 124/1993, al fine di assicurare più elevati
livelli di copertura previdenziale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA
N. 2

Le parti convengono di incontrarsi entro il 31 gennaio 1997 per l'esame della materia relativa ai permessi e distacchi sindacali in attuazione dell'art. 2 del D.L. 254/1996.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA
N. 3

Le parti, con riferimento all'applicazione dell'art. 4 della legge 724/1994 relativo alla sospensione del 15% dell'indennità di tempo pieno nei confronti dei dirigenti che svolgono attività libero professionale extra moenia, prendono atto che dopo l'applicazione della norma decorrente dall' 1.1.1996 si è formato un ampio contenzioso. La disciplina prevista nell'art. 5 del presente contratto, senza alcun pregiudizio delle soluzioni giurisdizionali derivanti dai ricorsi, si limita a prendere atto che , dopo la ristrutturazione della retribuzione dei dirigenti, l'indennità di tempo pieno assorbita in altre voci, vi confluisce diminuita della quota del 15% di cui alla sospensione prevista dalla norma di legge ove applicata.

96A8574

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 9 novembre 1996.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non medico con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale del Servizio sanitario nazionale, di cui all'art. 11 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593 — relativo al biennio economico 1996-1997 — concordato il 31 luglio 1996 tra l'ARAN e le confererazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CIDA, CONFEDIR, CONFSAL, USPPI e UNIONQUADRI e le organizzazioni sindacali di categoria AUPI, SNABI, SINAFO, USINCI/SICUS, CIDA/SIDIRSS, CISL, FISOS/Dirigenti e Federazione nazionale FP CGIL/Dirigenza e UIL/Sanità dirigenza.

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Visto il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, recante «Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego a norma dell'articolo 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421»;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 25 gennaio 1994, n. 144, e successive modificazioni ed integrazioni, recante «Norme per l'organizzazione ed il funzionamento dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni»;

Vista la direttiva del 7 febbraio 1996 impartita dal Presidente del Consiglio dei Ministri all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), previa intesa con le amministrazioni regionali espressa dalla conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, per il personale dipendente dalle regioni e dagli enti regionali, e dopo avere acquisito il parere dell'Associazione nazionale dei comuni d'Italia (ANCI) e dell'Unione delle province d'Italia (UPI);

Vista la legge 28 dicembre 1995, n. 550 (legge finanziaria per il 1996), ed in particolare l'articolo 2, commi da 9 a 13, con il quale è stata determinata in lire 1.767,96 miliardi, in lire 4.062,52 miliardi ed in lire 4.911,87 miliardi, rispettivamente per gli anni 1996, 1997 e 1998, la spesa relativa ai rinnovi contrattuali del personale del Settore pubblico, ed è stato previsto che le «competenti amministrazioni pubbliche provvedono nell'ambito delle disponibilità dei rispettivi bilanci»;

Vista la lettera prot. n. 6629 del 23 ottobre 1996 (pervenuta il 24 ottobre 1996), con la quale l'ARAN, in attuazione degli articoli 51, comma 1, e 52, comma 3, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, ha trasmesso, ai fini dell'«autorizzazione alla sottoscrizione», il testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non medico con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale del Servizio sanitario nazionale, di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, relativo al biennio economico 1996-1997, concordato il 31 luglio 1996 tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CIDA, CONFEDIR, CONFSAL, USPPI e UNIONQUADRI e le organizzazioni sindacali di categoria AUPI, SNABI, SINAFO, USINCI/SICUS, CIDA/SIDIRSS, CISL FISOS/Dirigenti e Federazione Nazionale FP CGIL/Dirigenza e UIL/Sanità Dirigenza.

Visto il «Testo concordato» in precedenza indicato;

Visto l'articolo 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato dal decreto legislativo 10 novembre 1993, n. 470, e dal decreto legislativo 23 dicembre 1993, n. 546, il quale prevede che, ai fini della autorizzazione alla sottoscrizione, «il Governo, nei quindici giorni successivi, si pronuncia in senso positivo o negativo, tenendo conto fra l'altro degli effetti applicativi dei contratti collettivi anche decentrati relativi al precedente periodo contrattuale e della conformità alle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri»;

Visto il citato articolo 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993, il quale prevede anche che «per quanto attiene ai contratti collettivi riguardanti il personale dipendente dalle regioni e dagli enti regionali» il Governo, ai fini dell'autorizzazione alla sottoscrizione, «provvede previa intesa con le amministrazioni regionali, espressa dalla conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano»;

Vista la lettera prot. n. 6719 del 25 ottobre 1996, con la quale è stata richiesta l'«Intesa» della conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, precisando che «tenuto conto dei tempi ristrettissimi previsti dalla richiamata normativa ... nel caso non intervenga risposta entro 5 giorni ... si riterrà acquisita l'Intesa»;

Considerato che non è intervenuta risposta alla citata lettera del 25 ottobre 1996 entro gli indicati ulteriori cinque giorni per cui l'intesa della conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano deve ritenersi acquisita;

Considerato che il predetto testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non medico con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel Comparto del personale del Servizio sanitario nazionale concordato il 31 luglio 1996 non risulta, in generale, in contrasto con la citata direttiva del 7 febbraio 1996, impartita, a seguito di intesa intervenuta con il Ministero del tesoro, dal Presidente del Consiglio dei Ministri all'ARAN, previa intesa espressa dalla conferenza dei Presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano e dopo avere acquisito il parere dell'ANCI e dell'UPI;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri adottata nella riunione dell'8 novembre 1996, concernente l'«Autorizzazione alla sottoscrizione» del testo concordato tra l'ARAN e le Confederazioni ed organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale in precedenza indicato;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 31 maggio 1996, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 129 del 4 giugno 1996, con il quale il Ministro per la funzione pubblica, prof. Franco Bassanini, è stato delegato a provvedere alla «attuazione ... del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni ...» e ad «esercitare ... ogni altra funzione attribuita dalle vigenti disposizioni al Presidente del Consiglio dei Ministri, relative a tutte le materie che riguardano ... 1) Funzione pubblica»;

A nome del Governo

Autorizza

ai sensi dell'articolo 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) alla sottoscrizione del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non medico con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale del Servizio sanitario nazionale, di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, relativo al biennio economico 1996-1997, concordato il 31 luglio 1996 tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CIDA, CONFEDIR, CONFSAL, USPPI e UNIONQUADRI e le organizzazioni sindacali di categoria AUPI, SNABI, SINAFO, USINCI/SICUS, CIDA/SIDIRSS, CISL FISOS/Dirigenti e Federazione Nazionale FP CGIL/Dirigenza e UIL/Sanità Dirigenza.

Ai sensi dell'articolo 51, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni e integrazioni, la presente autorizzazione sarà trasmessa alla Corte dei conti.

Roma, 8 novembre 1996.

p. Il Presidente del Consiglio dei Ministri
Il Ministro per la funzione pubblica:
BASSANINI

Registrato alla Corte dei conti il 29 novembre 1996
Atti di Governo, registro n. 105, foglio n. 10

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

COMPARTO SANITA'
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER L'AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA - PROFESSIONALE - TECNICA ED AMMINISTRATIVA PARTE ECONOMICA BIENNIO 1996 - 1997

A seguito della registrazione in data 29 novembre 1996 da parte della Corte dei conti del Provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri del 9 novembre 1996, con il quale l'A.Ra.N. è stata autorizzata a sottoscrivere il CCNL dell'area dirigenziale dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo, il giorno 5 dicembre 1996 alle ore 15 presso la sede dell'A.RA.N. ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni, nelle persone di:

- Prof. Carlo Dell'Aringa Presidente
- Prof. Gian Candido De Martin Componente
- Avv. Guido Fantoni Componente
- Avv. Arturo Parisi Componente
- Prof. Gianfranco Rebora Componente

ed i rappresentanti delle seguenti Confederazioni e Organizzazioni sindacali di categoria:

C.G.I.L. ....

C.I.S.L. ....

U.I.L. ....

CIDA ....

CONFEDIR ....

CONFSAL ....
(con riserva)

UNIONQUADRI ....
(con riserva)

USPPI ....
(con riserva)

CISAL ....
(con riserva)

AUPI ....

SNABI ....

SINAFO ....

USINCI/SICUS ....

CIDA/SIDIRSS ....

C.I.S.L. FISOS/DIRIGENTI ....

FEDERAZIONE NAZ.LE FP CGIL/DIRIGENZA e UIL/SANITA' DIRIGENZA :

Al termine della riunione le parti concordano l'unito testo di accordo per la stipula del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al biennio di parte economica 1996 -1997 per l'area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa del comparto Sanità.

ART. 1
Campo di applicazione

1. I benefici economici del presente contratto si applicano ai Dirigenti già in servizio presso le aziende ed enti alla data del 1.1.1996 od assunti successivamente - anche con rapporto a tempo determinato - secondo i criteri di cui all'art. 49, comma 1 del CCNL relativo al quadriennio 1994 - 1997 per la parte normativa ed al primo biennio di parte economica 1994 - 1995, stipulato il 5 dicembre 1996.

ART. 2
Incrementi contrattuali

1. Dal 1° gennaio 1996 al 31 ottobre 1996 ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo nonché ai dirigenti di I livello del ruolo sanitario di cui agli artt. 42, 43, 44 del CCNL indicato nell'art. 1 è corrisposto l'incremento mensile lordo di L. 100.000;

2. Dal 1° novembre 1996 ai dirigenti del comma 1 è corrisposto l'incremento mensile lordo di L. 252.000, che riassorbe quello previsto dallo stesso comma .

3. Dal 1° gennaio 1996 al 31 ottobre 1996 ai dirigenti di II livello del ruolo sanitario di cui all'art. 45 del CCNL citato al comma 1 è corrisposto l'incremento mensile lordo di L. 135.000.

4. Dal 1° novembre 1996 ai dirigenti del comma 3 è corrisposto l'incremento mensile lordo di L. 339.000 che riassorbe quello previsto dallo stesso comma.

5. Nei confronti dei dirigenti indicati nel comma 1 con anzianità di servizio inferiore ai cinque anni continua, altresì, a trovare applicazione - ad esaurimento - l'art.48 del D.P.R. 384/1990, riconfermato dall'art. 42 comma 2 del CCNL di cui all'art. 1.

ART. 3
Stipendi tabellari

1. Gli stipendi tabellari annui dall'1.11.1996, sono rideterminati nei seguenti importi:

- Dirigenti del I livello ex art. 42 del CCNL di cui all'art.1:

L. 32.393.000

- Dirigenti del I livello ex artt. 43 e 44 del CCNL di cui all'art. 1:

L. 36.000.000

- Dirigenti del II livello ex art. 45 del CCNL di cui all'art. 1:

L. 48.000.000

2. Dal 1 luglio 1997, lo stipendio annuo tabellare dei dirigenti ex art. 42 del CCNL di cui all'art. 1, per effetto del D.L. 377/1996 nonché del comma 1 del presente articolo, è determinato, a regime, in L. 36.000.000.

ART. 4
Rideterminazione del finanziamento del fondo per la retribuzione di posizione dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo e dei dirigenti di I e II livello del ruolo sanitario nonché dello specifico trattamento economico dei dirigenti di II livello del ruolo sanitario

1. Il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo e dei dirigenti di I e II livello del ruolo sanitario nonché dello specifico trattamento economico dei dirigenti di II livello di tale ultimo ruolo, così come determinato nell'art. 58 del CCNL di cui all'art. 1, è incrementato nel modo seguente:

a) a decorrere dal 1 gennaio 1997, di una somma pari al 2,10 % del monte salari, al netto dei contributi a carico dell'azienda o ente, calcolato con riferimento all'anno 1995;

b) a decorrere dal 31 dicembre 1997, di una ulteriore somma pari all'1,38 % del monte salari di cui alla lettera a).

2. Il fondo di cui al comma 1 si consolida nel suo ammontare con le cadenze indicate, ferma rimanendo l'applicabilità dell'art. 61, comma 2 lett. a) ultimo periodo del CCNL indicato nell'art. 1.

ART. 5
Rideterminazione della retribuzione di posizione

1. La retribuzione di posizione complessivamente prevista nelle due componenti - fissa e variabile - dall'art. 53, comma 8 del CCNL di

cui all'art. 1, è rideterminata, rispettivamente dal 1.1.1997 e dal 31 dicembre 1997 sino al conferimento degli incarichi di cui agli artt. 54 e 55 del citato CCNL, secondo i valori indicati nella tabella allegato n. 1 del presente contratto.

2. I valori minimi degli incarichi previsti dall'art. 54 del CCNL di cui all'art. 1, dal 31 dicembre 1997 sono così rideterminati a regime:

	1 gennaio 1997	31 dicembre 1997
fascia a) :	L. 16.000.000	L. 16.000.000
fascia b) :	L. 13.500.000	L. 15.000.000

3. I valori minimi degli incarichi previsti dall'art. 55 del CCNL di cui all'art. 1, dal 31 dicembre 1997, sono così rideterminati a regime:

	1 gennaio 1997	31 dicembre 1997
fascia a) :	L. 9.500.000	L. 11.000.000
fascia b) :	L. 1.800.000	L. 2.000.000

4. Resta confermato quanto previsto dagli artt. 54, comma 2, 55, comma 4 e 68, comma 2 del CCNL citato all'art. 1.

5. Qualora la valutazione dei dirigenti prevista dall'art. 57 del medesimo CCNL non risulti positiva, gli effetti di essa si producono sulla componente variabile della retribuzione di posizione di cui alla tabella allegato n. 1 del presente contratto.

ART. 6
Effetti del contratto

1. I benefici di cui agli articoli precedenti hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei Dirigenti cessati o che cesseranno dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto di parte economica 1996-1997, alle scadenze e negli importi previsti dagli articoli stessi. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c. si considerano soltanto gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

ART. 7
Risorse aggiuntive e risparmi di gestione per l'incremento del fondo destinato alla retribuzione di risultato dei Dirigenti.

1. Il fondo previsto dall'art. 61, comma 2 lettera a) del CCNL di cui all'art. 1, comma 1. si consolida nel suo ammontare per gli anni successivi. Detto fondo viene incrementato, per il presente biennio, con le modalità fissate dai commi seguenti.

2. Ai sensi dell'art. 4, comma 8, del D.Lgs. n. 502 del 1992 - come modificato dall'art. 10, comma 1, della L. 724/1994 - le aziende ed enti, a decorrere dall'1.1.1997 sulla base del consuntivo 1996, incrementano il fondo di cui all'art. 61, comma 2 lettera a) del CCNL relativo al primo biennio di parte economica, dell'1% - come tetto massimo - del monte salari annuo calcolato con riferimento all'anno 1995, in presenza:

a) di avanzi di amministrazione e pareggio di bilancio, secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei Bilanci di previsione annuale;

ovvero:

b) della realizzazione annuale di programmi - correlati ad incrementi qualitativi e quantitativi di attività dei Dirigenti - concordati tra Regioni e singoli aziende ed enti e finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio entro un termine non superiore ad un triennio, pareggio da valutarsi alla luce delle variazioni tecnico legislative intervenute nelle regole di formazione del bilancio stesso.

3. Resta ferma per le Regioni, ai sensi dell'art. 13, comma 1, del D.Lgs. 502/1992, la facoltà di attivare modelli organizzativi e fissare obiettivi prestazionali superiori a quelli contemplati dai livelli uniformi di assistenza, che comportino un diverso ed ulteriormente qualificato impegno delle aziende od enti - anche volti al recupero di standards organizzativi, di efficienza e di efficacia e sviluppo di professionalità - definiti in appositi progetti regionali finanziati.

4. Il sistema di utilizzo delle risorse di cui ai commi 2 e 3, si inquadra nel processo di innovazione delle aziende ed enti che richiede:

- razionalizzazione dei servizi di cui al titolo I del D.Lgs. 29/1993;
- ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche;
- attivazione dei centri di costo;
- istituzione ed attivazione dei servizi di controllo interno o nuclei di valutazione.

5. Per la vigenza del presente contratto, i fondi di cui al comma 1 sono incrementati con le risorse aggiuntive ed i risparmi di gestione previsti nel presente articolo solo a consuntivo e, pertanto, per gli esercizi successivi devono essere nuovamente verificate le condizioni per la conferma dell'incremento stesso.

ART. 8
Norma finale

1. Rimangono in vigore tutte le clausole della Parte II del CCNL relativo al primo biennio di parte economica, riferite al trattamento economico, non modificate dal presente contratto di rinnovo ed in particolare sono confermate le disposizioni di cui agli artt. 58, commi 3 e 5, 59, comma 4, 60, commi 5 e 6 e 61, comma 2, lettera a).

2. L'art.7, comma 2 trova applicazione anche per le I.P.A.B. di cui all'art. 47, comma 2 in base alla facoltà prevista dall'art. 65, comma 2 e seguenti del CCNL indicato nell'art. 1 e con le modalità ed alle condizioni ivi previste.

ART. 9
Errata corrige

1. Nel CCNL di cui all'art. 1 vengono apportate le seguenti correzioni :

- all'art. 32, comma 5, il riferimento corretto è all'art. 39 anziché 53 ;

- agli artt. 54, comma 2 e 55, comma 4, dopo le parole : "ai sensi dell'art. 53, comma 7" e prima delle parole : "per l'attribuzione", è aggiunta la parola "anche" ;

- all'art. 56, il comma 4 è sostituito dal seguente : "4. L'entità dello specifico trattamento del comma 3 viene determinata con la stipulazione del contratto individuale - che dovrà avere le medesime caratteristiche descritte all'art. 52, comma 1 - con decorrenza dalla medesima data che non potrà comunque essere anteriore al 1° gennaio 1997." ;

- all'art. 57, il comma 7 è sostituito dal seguente : " 7. L'accertamento dell'inosservanza delle direttive ed i risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa con le procedure di cui all'art. 20 del D.Lgs. 29/1993, fatto salvo quanto previsto dall'art. 53, comma 6, in ragione dello scostamento, possono determinare :

a) l'affidamento di un incarico dirigenziale di valore economico inferiore :

b) la perdita della retribuzione di posizione ed il collocamento in disponibilità per la durata massima di un anno." ;

- all'art. 65, comma 1, dopo le parole: "art. 47" è soppresso l'inciso : ", comma 2," .

2. Nel CCNL di cui all'art. 1, i richiami al D.L. 299/1996 devono essere sostituiti con il D.L. 377 del 16.7.1996.

TABELLA ALL. 1

retribuzione di posizione
(valori in migliaia di lire)

ex qualifiche	da 1/1/1997				da 31/12/97			
	Specifico	Retrib. POSIZIONE			Specifico	Retrib. POSIZIONE		
	trattamento	P.fissa	P.variabile	Totale	trattamento	P.fissa	P.variabile	Totale
ruolo sanitario								
II livello dirigenziale								
ex XI livello	3.500	14.263	2.538	16 801	3 500	14.263	8.141	22 404
I livello dirigenziale								
ex X livello qualificato		11.283	5.760	17.043		11.283	7.037	18 320
ex X livello		10.919	3.693	14.613		10.919	4.880	15.799
ex IX livello >5 anni		6.450	485	6.935		6.450	712	7 162
ex IX livello <5 anni		6.344	282	6.626		6.344	456	6 800
ruolo amministrativo								
I livello dirigenziale								
ex XI livello		18.521	6.788	25 309		18.521	8.141	26.662
ex X livello qualificato		8.197	5.705	13.902		8.197	7.037	15 234
ex X livello		6.222	3.925	10.147		6.222	4.880	11 102
ex IX livello >5 anni		2.000	465	2.465		2.000	712	2.712
ex IX livello <5 anni		2.000	258	2.258		2.000	456	2.456
ruolo tecnico-professionale								
I livello dirigenziale								
ex XI livello		18.521	7.013	25.534		18.521	8.953	27.474
ex X livello qualificato		8.006	5.726	13.732		8.006	7.037	15.043
ex X livello		6.155	3.738	9.893		6.155	4.880	11.035
ex IX livello >5 anni (*)		3.012	289	3.301		3.032	518	3.550
ex IX livello >5 anni		1.980	0	1.980		2.000	52	2.052
ex IX livello <5 anni		1.880	0	1 880		2.000	0	2 000

(*) - ingegneri, architetti e geologi di cui all'art. 45, comma 2 D.P.R. 384/90

Art. 53, comma 9

Retribuzione di posizione - componente fissa - per neo assunti:

Ruolo sanitario	£	2.000			
Ruolo amministrativo	£	2.000			
Ruolo professionale	£	1.880	da 31/12/97	£	2.000
Ruolo tecnico	£	1.880	da 31/12/97	£	2.000

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti riconoscono la necessità di pervenire, una volta chiariti i termini applicativi della disciplina del TFR. all'attivazione di forme di previdenza complementare su base volontaria, anche attraverso la costituzione di appositi fondi così come previsto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 124/1993, al fine di assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti convengono di incontrarsi entro il 31 gennaio 1997 per l'esame della materia relativa ai permessi e distacchi sindacali in attuazione dell'art. 2 del D.L. 254/1996.

96A8576

DOMENICO CORTESANI, *direttore*

FRANCESCO NOCITA, *redattore*
ALFONSO ANDRIANI, *vice redattore*

(8652481) Roma - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - S.

ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO

LIBRERIE CONCESSIONARIE PRESSO LE QUALI È IN VENDITA LA GAZZETTA UFFICIALE

ABRUZZO

◇ **CHIETI**
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Via A Herio, 21
◇ **L'AQUILA**
LIBRERIA LA LUNA
Viale Persichetti, 9/A
◇ **LANCIANO**
LITOLIBROCARTA
Via Ferro di Cavallo, 43
◇ **PESCARA**
LIBRERIA COSTANTINI DIDATTICA
Corso V Emanuele, 146
LIBRERIA DELL'UNIVERSITÀ
Via Galilei (ang via Gramsci)
◇ **SULMONA**
LIBRERIA UFFICIO IN
Circonvallazione Occidentale, 10

BASILICATA

◇ **MATERA**
LIBRERIA MONTEMURRO
Via delle Beccherie, 69
◇ **POTENZA**
LIBRERIA PAGGI ROSA
Via Pretoria

CALABRIA

◇ **CATANZARO**
LIBRERIA NISTICÒ
Via A Daniele, 27
◇ **COSENZA**
LIBRERIA DOMUS
Via Monte Santo, 51/53
◇ **PALMI**
LIBRERIA IL TEMPERINO
Via Roma, 31
◇ **REGGIO CALABRIA**
LIBRERIA L'UFFICIO
Via B Buozzi 23/A/B/C
◇ **VIBO VALENTIA**
LIBRERIA AZZURRA
Corso V Emanuele III

CAMPANIA

◇ **ANGRI**
CARTOLIBRERIA AMATO
Via dei Goti, 11
◇ **AVELLINO**
LIBRERIA GUIDA 3
Via Vasto, 15
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Via Matteotti, 30/32
CARTOLIBRERIA CESA
Via G Nappi, 47
◇ **BENEVENTO**
LIBRERIA LA GIUDIZIARIA
Via F Paga, 11
LIBRERIA MASONE
Viale Rettori, 71
◇ **CASERTA**
LIBRERIA GUIDA 3
Via Caduti sul Lavoro, 29/33
◇ **CASTELLAMMARE DI STABIA**
LINEA SCUOLA S a s
Via Raiola, 69/D
◇ **CAVA DEI TIRRENI**
LIBRERIA RONDINELLA
Corso Umberto I, 253
◇ **ISCHIA PORTO**
LIBRERIA GUIDA 3
Via Sogliuzzo
◇ **NAPOLI**
LIBRERIA L'ATENEO
Viale Augusto, 168/170
LIBRERIA GUIDA 1
Via Portalba, 20/23
LIBRERIA GUIDA 2
Via Merliani, 118
LIBRERIA I B S
Salita del Casale, 18
LIBRERIA LEGISLATIVA MAJOLO
Via Caravita, 30
LIBRERIA TRAMA
Piazza Cavour, 75
◇ **NOCERA INFERIORE**
LIBRERIA LEGISLATIVA CRISCUOLO
Via Fava, 51,
◇ **POLLA**
CARTOLIBRERIA GM
Via Crispi
◇ **SALERNO**
LIBRERIA GUIDA
Corso Garibaldi, 142

EMILIA-ROMAGNA

◇ **BOLOGNA**
LIBRERIA GIURIDICA CERUTI
Piazza Tribunali, 5/F
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Via Castiglione, 1/C
EDINFORM S a s
Via Farini, 27
◇ **CARPI**
LIBRERIA BULGARELLI
Corso S Cabassi, 15
◇ **CESENA**
LIBRERIA BETTINI
Via Vescovado, 5
◇ **FERRARA**
LIBRERIA PASELLO
Via Canonica, 16/18
◇ **FORLÌ**
LIBRERIA CAPPELLI
Via Lazzaretto, 51
LIBRERIA MODERNA
Corso A Diaz, 12
◇ **MODENA**
LIBRERIA GOLIARDICA
Via Emilia, 210
◇ **PARMA**
LIBRERIA PIROLA PARMA
Via Farini, 34/D
◇ **PIACENZA**
NUOVA TIPOGRAFIA DEL MAINO
Via Quattro Novembre, 160
◇ **RAVENNA**
LIBRERIA RINASCITA
Via IV Novembre, 7
◇ **REGGIO EMILIA**
LIBRERIA MODERNA
Via Farini, 1/M
◇ **RIMINI**
LIBRERIA DEL PROFESSIONISTA
Via XXII Giugno, 3

FRIULI-VENEZIA GIULIA

◇ **GORIZIA**
CARTOLIBRERIA ANTONINI
Via Mazzini, 16
◇ **PORDENONE**
LIBRERIA MINERVA
Piazzale XX Settembre, 22/A
◇ **TRIESTE**
LIBRERIA EDIZIONI LINT
Via Romagna, 30
LIBRERIA TERGESTE
Piazza Borsa, 15 (gall Tergesteo)
◇ **UDINE**
LIBRERIA BENEDETTI
Via Mercatovecchio, 13
LIBRERIA TARANTOLA
Via Vittorio Veneto, 20

LAZIO

◇ **FROSINONE**
CARTOLIBRERIA LE MUSE
Via Marittima, 15
◇ **LATINA**
LIBRERIA GIURIDICA LA FORENSE
Viale dello Statuto, 28/30
◇ **RIETI**
LIBRERIA LA CENTRALE
Piazza V Emanuele, 8
◇ **ROMA**
LIBRERIA DE MIRANDA
Viale G Cesare, 51/E-F-G
LIBRERIA GABRIELE MARIA GRAZIA
c/o Pretura Civile, piazzale Clodio
LA CONTABILE
Via Tuscolana, 1027
LIBRERIA IL TRITONE
Via Tritone, 61/A
LIBRERIA L'UNIVERSITARIA
Viale Ippocrate, 99
LIBRERIA ECONOMICO GIURIDICA
Via S. Maria Maggiore, 121
CARTOLIBRERIA MASSACCESI
Viale Manzoni, 53/C-D
LIBRERIA MEDICHINI
Via Marcantonio Colonna, 68/70
◇ **SORA**
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Via Abruzzo, 4
◇ **TIVOLI**
LIBRERIA MANNELLI
Viale Mannelli, 10
◇ **VITERBO**
LIBRERIA DE SANTIS
Via Venezia Giulia, 5
LIBRERIA "AR"
Palazzo Uffici Finanziari - Pietrare

LIGURIA

◇ **CHIAVARI**
CARTOLERIA GIORGINI
Piazza N S dell'Orto, 37/38
◇ **GENOVA**
LIBRERIA GIURIDICA BALDARO
Via XII Ottobre, 172/R
◇ **IMPERIA**
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Viale Matteotti, 43/A-45
◇ **LA SPEZIA**
CARTOLIBRERIA CENTRALE
Via dei Colli, 5

LOMBARDIA

◇ **BERGAMO**
LIBRERIA ANTICA E MODERNA
LORENZELLI
Viale Giovanni XXIII, 74
◇ **BRESCIA**
LIBRERIA QUERINIANA
Via Trieste, 13
◇ **BRESSO**
CARTOLIBRERIA CORRIDONI
Via Corridoni, 11
◇ **BUSTO ARSIZIO**
CARTOLIBRERIA CENTRALE BORAGNO
Via Milano, 4
◇ **COMO**
LIBRERIA GIURIDICA BERNASCONI
Via Mentana, 15
NANI LIBRI E CARTE
Via Cairoli, 14
◇ **CREMONA**
LIBRERIA DEL CONVEGNO
Corso Campi, 72
◇ **GALLARATE**
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Piazza Risorgimento, 10
LIBRERIA TOP OFFICE
Via Torino, 8
◇ **LECCO**
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Corso Mart Liberazione, 100/A
◇ **LODI**
LA LIBRERIA S a s
Via Defendente, 32
◇ **MANTOVA**
LIBRERIA ADAMO DI PELLEGRINI
Corso Umberto I, 32
◇ **MILANO**
LIBRERIA CONCESSIONARIA
IPZS-CALABRESE
Galleria V Emanuele II, 15
◇ **MONZA**
LIBRERIA DELL'ARENGARIO
Via Mapelli, 4
◇ **SONDRIO**
LIBRERIA MAC
Via Caimi, 14

Segue: **LIBRERIE CONCESSIONARIE PRESSO LE QUALI È IN VENDITA LA GAZZETTA UFFICIALE**

◇ **VARESE**
LIBRERIA PIROLA DI MITRANO
Via Albuzzi, 8

MARCHE

◇ **ANCONA**
LIBRERIA FOGOLA
Piazza Cavour, 4/5/6
◇ **ASCOLI PICENO**
LIBRERIA PROSPERI
Largo Crivelli, 8
◇ **MACERATA**
LIBRERIA UNIVERSITARIA
Via Don Minzoni, 6
◇ **PESARO**
LIBRERIA PROFESSIONALE MARCHIGIANA
Via Mameli, 34
◇ **S. BENEDETTO DEL TRONTO**
LA BIBLIOFILA
Viale De Gasperi, 22

MOLISE

◇ **CAMPOBASSO**
CENTRO LIBRARIO MOLISANO
Viale Manzoni, 81/83
LIBRERIA GIURIDICA DI E M
Via Capriglione, 42-44

PIEMONTE

◇ **ALBA**
CASA EDITRICE ICAP
Via Vittorio Emanuele, 19
◇ **ALESSANDRIA**
LIBRERIA INTERNAZIONALE BERTOLOTTI
Corso Roma, 122
◇ **ASTI**
LIBRERIA BORELLI
Corso V Alfieri, 364
◇ **BIELLA**
LIBRERIA GIOVANNACCI
Via Italia, 14
◇ **CUNEO**
CASA EDITRICE ICAP
Piazza dei Galimberti, 10
◇ **NOVARA**
EDIZIONI PIROLA E MODULISTICA
Via Costa, 32
◇ **TORINO**
CARTIERE MILIANI FABRIANO
Via Cavour, 17
◇ **VERBANIA**
LIBRERIA MARGAROLI
Corso Mameli, 55 - Intra

PUGLIA

◇ **ALTAMURA**
LIBRERIA JOLLY CART
Corso V Emanuele, 16
◇ **BARI**
CARTOLIBRERIA QUINTILIANO
Via Arcidiacono Giovanni, 9
LIBRERIA PALOMAR
Via P Amedeo, 176/B
LIBRERIA LATERZA GIUSEPPE & FIGLI
Via Sparano, 134
LIBRERIA FRATELLI LATERZA
Via Crisanzio, 16
◇ **BRINDISI**
LIBRERIA PIAZZO
Piazza Vittoria, 4
◇ **CERIGNOLA**
LIBRERIA VASCIAVEO
Via Gubbio, 14
◇ **FOGGIA**
LIBRERIA ANTONIO PATIERNO
Via Dante, 21
◇ **LECCE**
LIBRERIA LECCE SPAZIO VIVO
Via Palmieri, 30
◇ **MANFREDONIA**
LIBRERIA IL PAPIRO
Corso Manfredi, 126
◇ **MOLFETTA**
LIBRERIA IL GHIGNO
Via Campanella, 24

◇ **TARANTO**
LIBRERIA FUMAROLA
Corso Italia, 229

SARDEGNA

◇ **CAGLIARI**
LIBRERIA F LLI DESSÌ
Corso V Emanuele, 30/32
◇ **ORISTANO**
LIBRERIA CANU
Corso Umberto I, 19
◇ **SASSARI**
LIBRERIA AKA
Via Roma, 42
LIBRERIA MESSAGGERIE SARDE
Piazza Castello, 11

SICILIA

◇ **ACIREALE**
CARTOLIBRERIA BONANNO
Via Vittorio Emanuele, 194
LIBRERIA S G C ESSEGICI S a s
Via Caronda, 8/10
◇ **AGRIGENTO**
TUTTO SHOPPING
Via Panoramica dei Templi, 17
◇ **ALCAMO**
LIBRERIA PIPITONE
Viale Europa, 61
◇ **CALTANISSETTA**
LIBRERIA SCIASCIA
Corso Umberto I, 111
◇ **CASTELVETRANO**
CARTOLIBRERIA MAROTTA & CALIA
Via Q Sella, 106/108
◇ **CATANIA**
LIBRERIA ARLIA
Via Vittorio Emanuele, 62
LIBRERIA LA PAGLIA
Via Etnea, 393
LIBRERIA ESSEGICI
Via F Riso, 56
◇ **ENNA**
LIBRERIA BUSCEMI
Piazza Vittorio Emanuele, 19
◇ **GIARRE**
LIBRERIA LA SENORITA
Corso Italia, 132/134
◇ **MESSINA**
LIBRERIA PIROLA MESSINA
Corso Cavour, 55
◇ **PALERMO**
LIBRERIA CICALA INGUAGGIATO
Via Villaermosa, 28
LIBRERIA FORENSE
Via Maqueda, 185
LIBRERIA MERCURIO LI CA M
Piazza S G Bosco, 3
LIBRERIA S F FLACCOVIO
Piazza V E Orlando, 15/19
LIBRERIA S F FLACCOVIO
Via Ruggero Settimo, 37
LIBRERIA FLACCOVIO DARIO
Viale Ausonia, 70
LIBRERIA SCHOOL SERVICE
Via Galletti, 225
◇ **S. GIOVANNI LA PUNTA**
LIBRERIA DI LORENZO
Via Roma, 259
◇ **TRAPANI**
LIBRERIA LO BUE
Via Cascio Cortese, 8
LIBRERIA GIURIDICA DI SAFINA
Corso Italia, 81

TOSCANA

◇ **AREZZO**
LIBRERIA PELLEGRINI
Via Cavour, 42
◇ **FIRENZE**
LIBRERIA ALFANI
Via Alfani, 84/86 R
LIBRERIA MARZOCCO
Via de' Martelli, 22 R
LIBRERIA PIROLA «già Etruria»
Via Cavour, 46 R
◇ **GROSSETO**
NUOVA LIBRERIA S n c
Via Mille, 6/A
◇ **LIVORNO**
LIBRERIA AMEDEO NUOVA
Corso Amedeo, 23/27
LIBRERIA IL PENTAFOGLIO
Via Fiorenza, 4/B
◇ **LUCCA**
LIBRERIA BARONI ADRI
Via S Paolino, 45/47
LIBRERIA SESTANTE
Via Montanara, 37
◇ **MASSA**
LIBRERIA IL MAGGIOLINO
Via Europa, 19
◇ **PISA**
LIBRERIA VALLERINI
Via dei Mille, 13
◇ **PISTOIA**
LIBRERIA UNIVERSITARIA TURELLI
Via Macallè, 37
◇ **PRATO**
LIBRERIA GORI
Via Ricasoli, 25
◇ **SIENA**
LIBRERIA TICCI
Via Terme, 5/7
◇ **VIAREGGIO**
LIBRERIA IL MAGGIOLINO
Via Puccini, 38

TRENTINO-ALTO ADIGE

◇ **BOLZANO**
LIBRERIA EUROPA
Corso Italia, 6
◇ **TRENTO**
LIBRERIA DISERTORI
Via Diaz, 11

UMBRIA

◇ **FOLIGNO**
LIBRERIA LUNA
Via Gramsci, 41
◇ **PERUGIA**
LIBRERIA SIMONELLI
Corso Vannucci, 82
LIBRERIA LA FONTANA
Via Sicilia, 53
◇ **TERNI**
LIBRERIA ALTEROCCA
Corso Tacito, 29

VENETO

◇ **CONEGLIANO**
CARTOLERIA CANOVA
Corso Mazzini, 7
◇ **PADOVA**
IL LIBRACCIO
Via Portello, 42
LIBRERIA DIEGO VALERI
Via Roma, 114
◇ **ROVIGO**
CARTOLIBRERIA PAVANELLO
Piazza V Emanuele, 2
◇ **TREVISO**
CARTOLIBRERIA CANOVA
Via Calmaggiore, 31
◇ **VENEZIA**
CENTRO DIFFUSIONE PRODOTTI I P Z S
S Marco 1893/B - Campo S Fantin
LIBRERIA GOLDONI
Via S Marco 4742/43
◇ **VERONA**
LIBRERIA GIURIDICA EDITRICE
Via Costa, 5
LIBRERIA GROSSO GHELFI BARBATO
Via G Carducci, 44
LIBRERIA L E G.I S
Via Adigetto, 43
◇ **VICENZA**
LIBRERIA GALLA 1880
Corso Palladio, 11

MODALITÀ PER LA VENDITA

La «Gazzetta Ufficiale» e tutte le altre pubblicazioni ufficiali sono in vendita al pubblico:

- **presso le Agenzie dell'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato in ROMA: piazza G. Verdi, 10 e via Cavour, 102;**
- **presso le Librerie concessionarie indicate nelle pagine precedenti.**

Le richieste per corrispondenza devono essere inviate all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Direzione Marketing e Commerciale - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 Roma, versando l'importo, maggiorato delle spese di spedizione, a mezzo del c/c postale n 387001. Le inserzioni, come da norme riportate nella testata della parte seconda, si ricevono in Roma (Ufficio inserzioni - Piazza G. Verdi, 10) e presso le librerie concessionarie consegnando gli avvisi a mano, accompagnati dal relativo importo.

PREZZI E CONDIZIONI DI ABBONAMENTO - 1996

Gli abbonamenti annuali hanno decorrenza dal 1° gennaio al 31 dicembre 1996
i semestrali dal 1° gennaio al 30 giugno 1996 e dal 1° luglio al 31 dicembre 1996

ALLA PARTE PRIMA - LEGISLATIVA

Ogni tipo di abbonamento comprende gli indici mensili

Tipo A - Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i supplementi ordinari

- annuale	L.	385.000
- semestrale	L.	211.000

Tipo B - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti dei giudizi davanti alla Corte costituzionale

- annuale	L.	72.500
- semestrale	L.	50.000

Tipo C - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti delle Comunità europee

- annuale	L.	216.000
- semestrale	L.	120.000

Tipo D - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata alle leggi ed ai regolamenti regionali

- annuale	L.	72.000
- semestrale	L.	49.000

Tipo E - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata ai concorsi indetti dallo Stato e dalle altre pubbliche amministrazioni.

- annuale	L.	215.500
- semestrale	L.	118.000

Tipo F - Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i supplementi ordinari, ed ai fascicoli delle quattro serie speciali

- annuale	L.	742.000
- semestrale	L.	410.000

Integrando il versamento relativo al tipo di abbonamento della Gazzetta Ufficiale, *parte prima, prescelto con la somma di* **L. 96.000**, *si avrà diritto a ricevere l'Indice repertorio annuale cronologico per materie 1996.*

Prezzo di vendita di un fascicolo della *serie generale*	L.	1.400
Prezzo di vendita di un fascicolo delle *serie speciali I, II e III*, ogni 16 pagine o frazione	L.	1.400
Prezzo di vendita di un fascicolo della *IV serie speciale «Concorsi ed esami»*	L.	2.750
Prezzo di vendita di un fascicolo *indici mensili*, ogni 16 pagine o frazione	L.	1.400
Supplementi ordinari per la vendita a fascicoli separati, ogni 16 pagine o frazione	L.	1.500
Supplementi straordinari per la vendita a fascicoli separati, ogni 16 pagine o frazione	L.	1.500

Supplemento straordinario «Bollettino delle estrazioni»

Abbonamento annuale	L.	134.000
Prezzo di vendita di un fascicolo ogni 16 pagine o frazione	L.	1.500

Supplemento straordinario «Conto riassuntivo del Tesoro»

Abbonamento annuale	L.	87.500
Prezzo di vendita di un fascicolo	L.	8.000

Gazzetta Ufficiale su MICROFICHES - 1996
(Serie generale - Supplementi ordinari - Serie speciali)

Abbonamento annuo mediante 52 spedizioni settimanali raccomandate	L.	1.300.000
Vendita singola per ogni microfiches fino a 96 pagine cadauna	L.	1.500
per ogni 96 pagine successive	L.	1.500
Spese per imballaggio e spedizione raccomandata	L.	4.000

N.B. — Le microfiches sono disponibili dal 1° gennaio 1983 — Per l'estero i suddetti prezzi sono aumentati del 30%

ALLA PARTE SECONDA - INSERZIONI

Abbonamento annuale	L.	360.000
Abbonamento semestrale	L.	220.000
Prezzo di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione	L.	1.550

I prezzi di vendita, in abbonamento ed a fascicoli separati, per l'estero, nonché quelli di vendita dei fascicoli delle annate arretrate, compresi i fascicoli dei supplementi ordinari e straordinari, sono raddoppiati.

L'importo degli abbonamenti deve essere versato sul c/c postale n. 387001 intestato all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato. L'invio dei fascicoli disguidati, che devono essere richiesti all'Amministrazione entro 30 giorni dalla data di pubblicazione, è subordinato alla trasmissione di una fascetta del relativo abbonamento.

Per informazioni o prenotazioni rivolgersi all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 ROMA

abbonamenti ☎ (06) 85082149/85082221 - vendita pubblicazioni ☎ (06) 85082150/85082276 - inserzioni ☎ (06) 85082145/85082189